



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115497331>



Public Safety and Emergency Preparedness Canada

2008–09
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-43
ISBN: 978-0-660-63626-9

Table of contents

Executive Summary 1
Introduction 3

DEPARTMENTS AND DIVISIONS

Ministry of the Atlantic
Public Safety Canada
Public Safety Canada
Public Safety Canada
Public Safety Canada
Public Safety Canada
Public Safety Canada

Public Safety Canada

2008-09

Report on Plans and Priorities

PROGRAM ACTIVITIES

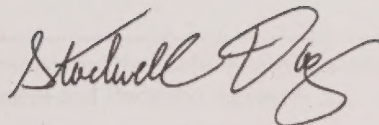
1. Public Safety
2. Emergency Management
3. Law Enforcement
4. Fire
5. Crime Prevention
6. Security
7. International
8. Research and Development
9. Information Management
10. Human Resources

FINANCIAL INFORMATION

Table 1: Departmental Information
Table 2: Departmental Performance
Table 3: Departmental Information

OTHER ITEMS OF INTEREST

1. Public Safety
2. Emergency Management
3. Law Enforcement
4. Fire
5. Crime Prevention
6. Security
7. International
8. Research and Development
9. Information Management
10. Human Resources

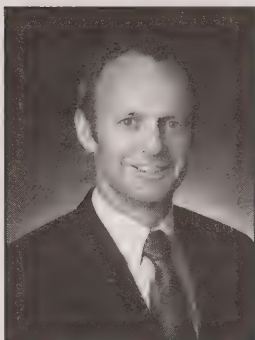


The Honourable Stockwell Day, P.C., M.P.
Minister of Public Safety

Table of contents

Minister's Message.....	5
Management Representation Statement.....	7
DEPARTMENTAL OVERVIEW	9
Role of the Department.....	9
Portfolio Overview.....	10
Portfolio Resource Summary	12
Portfolio of Public Safety.....	13
Organizational Information.....	14
Our Strategic Priorities	15
Program Activity Architecture.....	19
Program Activity Architecture Crosswalk.....	20
Departmental Planned Spending Table and Full-time Equivalents	22
Summary Information.....	26
Program Activities by Strategic Outcome	27
PROGRAM ACTIVITIES	28
National Security	31
Emergency Management	34
Law Enforcement.....	42
Corrections.....	48
Crime Prevention	52
Border Management.....	57
Interoperability.....	61
SUPPLEMENTARY INFORMATION.....	65
Table 1: Departmental Links to the Government of Canada Outcomes	65
Table 2: Sustainable Development Strategy (SDS).....	66
Additional Tables Available Electronically.....	67
OTHER ITEMS OF INTEREST	68
Grants and Contributions Programs Administered by Public Safety Canada.....	68
Legislation Administered by the Department and Portfolio Agencies	71
Contacts for Further Information	74

Minister's Message



Public Safety Canada continues to establish and implement sound policies and effective programs that help ensure a safe and resilient Canada. As the Minister of Public Safety, I am pleased to present to Parliament this Report on Plans and Priorities for 2008-09.

Canadians can take pride in the achievements of Public Safety Canada over the past year. We brought greater focus to the Department's National Crime Prevention Centre to target investments toward specific crime concerns and community-based crime prevention projects that help those most at risk. We continued to support intervention for youth in gangs or at risk of joining gangs through the newly created Youth Gang Prevention Fund. The Department also played a key role in rolling out both the law enforcement and prevention components of Canada's National Anti-Drug Strategy.

Public Safety Canada was also instrumental in the preparation of important legislation related to the Government's commitment to abolish the long-gun registry and respond to the Supreme Court's decision on security certificates. With the coming into force of the *Emergency Management Act*, the Department's roles and responsibilities were clarified which will help enhance federal readiness in preparing for and responding to emergencies. The Department also helped Canadians prepare themselves in the event of an emergency through the 72-hour Awareness Campaign. Finally, Public Safety Canada was involved in supporting the work of various external inquiries and reviews.

In the coming year, the Department will build on this success and focus on a number of strategic priorities. We will address the growing impact of crime on Canadians by targeting more directly drug-related crime, property crime, and crime committed by youth. The addition of 1,000 RCMP personnel, a process now well underway, will assist in that effort. We will improve the effective management of our borders, in part by enhancing cooperation both within Canada and with international partners. We will strengthen Canada's national security policy and legislative frameworks. And we will work to maximize the resilience of Canada and its population against the risks they face.

I remain confident that Public Safety Canada will continue to enhance the safety and security of Canada in the years to come.

A handwritten signature in dark ink, reading "Stockwell Day". The signature is fluid and cursive, with the first name "Stockwell" being more prominent than the last name "Day".

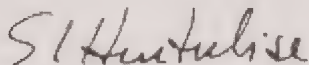
The Honourable Stockwell Day, P.C., M.P.
Minister of Public Safety

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2008-09 Report on Plans and Priorities (RPP) for Public Safety and Emergency Preparedness Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2008–09 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board of Canada Secretariat guidance;
- It is based on the Department's Strategic Outcome and Program Activity Architecture that were approved by the Treasury Board;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board of Canada Secretariat.



Suzanne Hurtubise
Deputy Minister of Public Safety

DEPARTMENTAL OVERVIEW

Role of the Department

Public Safety Canada (PS)¹ was created in 2003 to provide leadership and coordination across all federal departments and agencies responsible for the safety of Canadians. The Department delivers a range of programs related to national emergency preparedness, critical infrastructure protection and community safety. Working towards a safe and resilient Canada, the Department provides leadership, coordinates and supports the efforts of federal organizations responsible for the national security and safety of Canadians. The Department also works with other levels of government, first responders, community groups, the private sector and other countries to achieve its objectives.

To keep Canadians safe from a range of threats, the Department provides strategic policy advice and support to the Minister of Public Safety on issues related to public safety, including: national security; emergency management; policing and law enforcement; interoperability and information-sharing; border management; corrections and conditional release; Aboriginal policing; and, crime prevention.

Providing strategic public safety leadership, the Department works within a portfolio consisting of five agencies and three review bodies. These entities, including the Department, are united under the Public Safety Portfolio and report to the same minister, resulting in enhanced integration among federal organizations dealing with public safety issues. The Department supports the Minister in all aspects of his mandate and plays a national public safety leadership role while respecting the separate accountability of each Portfolio agency.

Also situated within the Department is the Office of the Inspector General of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), which carries out independent reviews of CSIS' compliance with the law, Ministerial direction and operational policy.

Further information on the Department can be accessed on the organization's website: www.ps.gc.ca.

¹ Public Safety Canada is the new applied title for the Department of Public Safety and Emergency Preparedness.

Portfolio Overview

The Public Safety Portfolio is responsible for public safety within the Government of Canada and consists of five agencies: the Canada Border Services Agency, the Canadian Security Intelligence Service, the Correctional Service of Canada, the National Parole Board, and the Royal Canadian Mounted Police (RCMP). It also includes three review bodies: the RCMP External Review Committee, the Commission for Public Complaints Against the RCMP, and the Office of the Correctional Investigator.

For the fiscal year ending March 31st, 2008, the Portfolio's organizations had just over 63,000 employees and total net expenditures of over \$7.4 billion. Each Portfolio agency, with the exception of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), prepares an annual Report on Plans and Priorities. Owing to national security concerns, CSIS does not publicly report on its plans and priorities. Information on the reports of the other Portfolio agencies can be found on each organization's website.

While Public Safety Canada plays a key role in developing policies, delivering programs and enhancing cohesion, integration and information-sharing across the Public Safety Portfolio, the agencies and review bodies contribute individually and collectively to Canada's public safety agenda.

- The **Canada Border Services Agency (CBSA)** provides integrated border services that balance security with facilitation of legitimate travel and trade. It is responsible for: administering legislation that governs the admissibility of people and goods into and out of Canada; detaining and removing those people who may pose a threat to Canada, including those involved in war crimes or crimes against humanity; promoting Canadian business and economic benefits by administering trade legislation and agreements, including collecting any applicable duties and taxes and applying trade remedies that help protect Canadian industry. www.cbsa-asfc.gc.ca
- The **Canadian Security Intelligence Service (CSIS)** collects, analyses and retains information and intelligence respecting activities that may be suspected of constituting threats to the security of Canada, reports to and advises the Government of Canada in relation to these threats, and provides security assessments. www.csis-scrs.gc.ca
- The **Correctional Service of Canada (CSC)** contributes to public safety by administering court-imposed sentences for offenders sentenced to two years or more. This involves managing institutions of various security levels and supervising offenders on different forms of conditional release, while assisting them to become law-abiding citizens. CSC also administers post-sentence supervision of offenders with Long Term Supervision Orders (LTSOs) for up to 10 years. www.csc-scc.gc.ca

- The **National Parole Board (NPB)** is an independent, quasi-judicial, decision-making body that has exclusive jurisdiction and absolute discretion to grant, deny, cancel, terminate or revoke parole. The Board's mission is to contribute to the protection of society by facilitating the timely reintegration of offenders into society as law-abiding citizens. The Board also makes conditional release decisions for offenders in provincial institutions for provinces without their own parole board. www.npb-cnrc.gc.ca
- The **Royal Canadian Mounted Police (RCMP)** enforces Canadian federal laws, prevents crime and maintains peace, order and security. This includes the following responsibilities: to prevent, deter and disrupt threats to national security; to prevent, detect and investigate offences against federal statutes; to maintain law and order and prevent, detect and investigate crime in provinces, territories and municipalities where the RCMP has a policing contract; to provide investigative and protective services to other federal departments and agencies; to reduce gun violence; and, to provide Canadian and international law enforcement agencies with specialized police training and research, forensic laboratory services, identification services and informatics technology. www.rcmp-grc.gc.ca
- The **Commission for Public Complaints against the RCMP (CPC)** receives and reviews public complaints regarding the conduct of members of the RCMP in an open, independent and objective manner. The Commission informs the public of its mandate and services, reviews and investigates complaints concerning the conduct of RCMP members, holds public hearings, prepares reports (including findings and recommendations), and conducts research and policy development to improve the public complaints process and to promote excellence in policing through accountability. www.cpc-cpp.gc.ca
- The **Office of the Correctional Investigator (OCI)** is mandated by legislation to act as the Ombudsman for federal corrections. Its main function is to conduct independent, thorough and timely investigations regarding decisions, recommendations, acts or omissions of the Correctional Service of Canada (CSC) that affect offenders, either individually or as a group. It may initiate an investigation upon receipt of a complaint by or on behalf of an offender, at the request of the Minister of Public Safety, or on its own initiative. www.oci-bec.gc.ca
- The **RCMP External Review Committee (RCMP ERC)** is an independent and impartial agency that aims to promote fair and equitable labour relations within the RCMP in accordance with applicable principles of law. To this end the Committee conducts an independent review of appeals in disciplinary, discharge and demotion matters, as well as certain categories of grievances, in accordance with the *RCMP Act*. www.erc-ccc.gc.ca

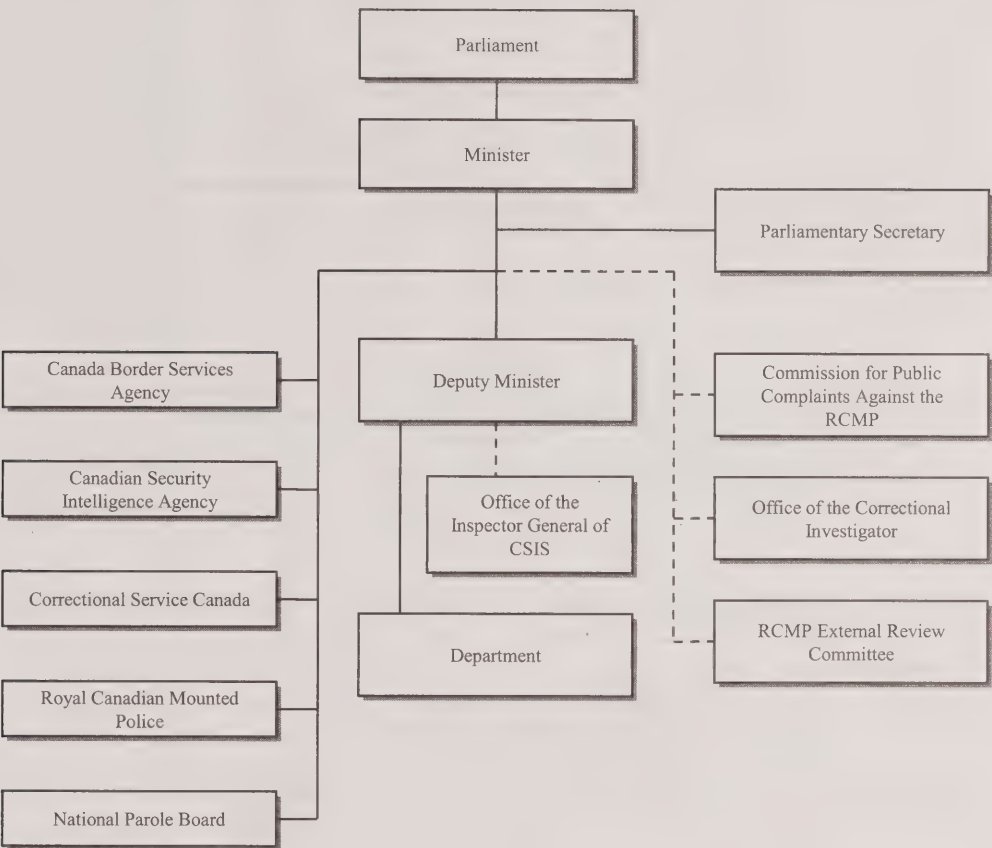
Portfolio Resource Summary

2008-09 to 2010-11

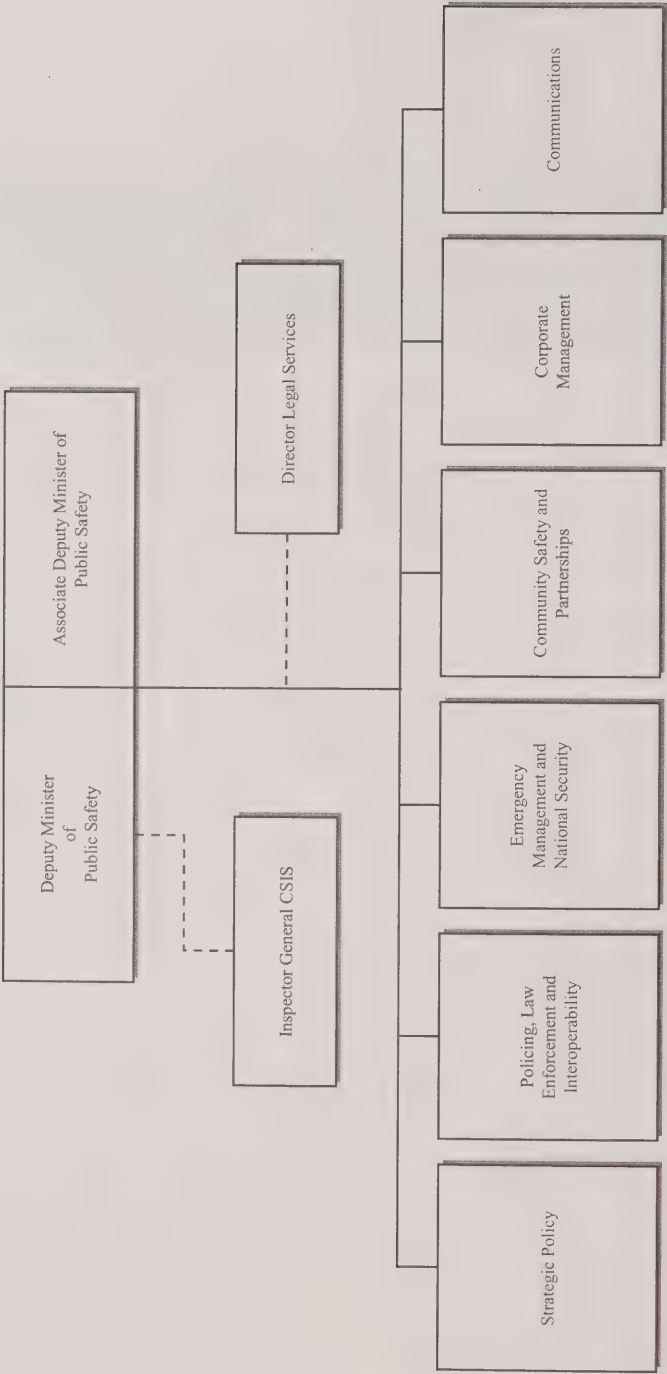
	(\$ million)		
	Planned Spending 2008-09	Planned Spending 2009-10	Planned Spending 2010-11
Royal Canadian Mounted Police	2,742.8	2,708.3	2,659.4
Correctional Services Canada	2,231.4	2,106.8	2,080.4
Canada Border Service Agency	1,508.9	1,467.6	1,350.2
Canadian Security Intelligence Service	449.7	487.8	470.8
Public Safety Canada	432.8	394.4	390.1
National Parole Board	45.9	44.7	47.2
Commission for Public Complaints Against the RCMP	8.7	5.2	5.2
Office of the Correctional Investigator	3.8	3.2	3.1
RCMP External Review Committee	1.5	1.1	1.1
Total	7,425.5	7,219.1	7,007.5

Due to rounding, figures above may not add to the totals shown

Portfolio of Public Safety



Organizational Information



Our Strategic Priorities

In pursuit of the Department's Strategic Outcome of a safe and resilient Canada, Public Safety Canada will direct its efforts towards six priorities in 2008-09:

Strategic Priorities

1. Implement strategies to tackle crime and make communities safer
2. Improve effective management of our borders
3. Strengthen Canada's National Security Framework
4. Strengthen the resilience of Canada and Canadians in relation to emergencies

Management Priorities

5. Implement Public Service renewal through recruitment, development and retention
6. Implement integrated departmental business planning

The Department continues to make effective delivery of policies and programs its top priority in the advancement of the Government of Canada's commitment to safe and secure communities, a safe and secure world through international cooperation, as well as a strong and mutually beneficial North American partnership.

Implementing strategies to tackle crime and make communities safer

In 2006, the national crime rate reached its lowest point in 25-years. However, as we recognize this important milestone for Canada and Canadians, many neighbourhoods and families continue to be shaken and affected by serious and often violent crimes. The determination of government at every level, community leaders and front-line professionals in tackling crime is certain, but if we are to make our streets safer, we must be even more committed to reducing crime.

Due to the growing impact of crime on Canadians and neighbourhood safety, Public Safety Canada will target more directly drug-related crime, property crime, and crime committed by youth. The Department will support the repositioned National Crime Prevention Centre and a transformation of the federal corrections system in partnership with the Correctional Service of Canada. In addition, Public Safety Canada will continue to advance important law reforms with Justice Canada while working with the RCMP to improve policing policies and programs to combat national and international crime.

Improving effective management of our borders

Canada's approach to border security focuses on developing and implementing effective and efficient public security, emergency management and law enforcement measures while facilitating and expediting legitimate trade and travel. In order to achieve this, Public Safety Canada will continue to work strategically toward the development of

“smart and secure” border management approaches in consultation with Public Safety Portfolio agencies, other government departments, and our international partners. These approaches make use of technology, information sharing, threat and risk analysis, and collaborative undertakings. In sustaining partnerships and through ongoing dialogue with other departments and with the United States, effective border management will result in a border that is as efficient and secure as possible, thereby ensuring the safe, secure and efficient flow of goods and people.

Strengthening Canada’s National Security Framework

The national security framework is comprised of laws, policies and programs that together ensure that Canada and Canadians are protected and that Canada is not a base for threats to our allies.

Public Safety Canada’s priority will be to strengthen Canada’s national security framework by coordinating the government’s responses to a number of external reviews. The department will also enhance its engagement of Canadians on national security issues by renewing the mandate of the Cross-Cultural Roundtable on Security and by focusing this group’s agenda and outreach activities on Canada’s national security priorities.

Strengthening the resilience of Canada and Canadians in relation to emergencies

Public Safety Canada develops national policies, response systems and standards to reduce the impact of emergencies that could affect Canada’s population and infrastructure. The Government Operations Centre provides strategic-level coordination and direction on behalf of the Government of Canada in response to events that affect the national interest. An integrated federal response that is harmonised with provincial activities is supported through: 24/7 monitoring and reporting, providing national level situational awareness, producing integrated risk assessment and warning products, conducting national level planning, and providing whole-of-government response management. Potential threats to public safety are also monitored around-the-clock by the Government Operations Centre, an advanced communication centre capable of coordinating the federal response to a disaster.

To help Canadian communities respond and recover from disasters, Public Safety Canada also provides financial assistance to provincial and territorial governments through the Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA). Through the Federal Disaster Assistance Initiative (FDAI), the Department is creating an updated web-based inventory of existing federal and provincial programs, policies and legal tools for disaster assistance and recovery.

Public Safety Canada works closely with federal departments, other levels of government, and the owners and operators of critical infrastructure, to strengthen Canada's critical infrastructure to minimize disruptions to essential services for Canadians.

Implementing Public Service Renewal through recruitment, development and retention

Renewal is key to the future of the Public Service as a national institution that is central to the governance and development of our country. Public Safety Canada, like other federal departments, is working to ensure that it can attract, retain and further develop its employees. As part of its recruitment efforts, the Department will work to ensure that its workforce is increasingly representative of Canada's diverse population.

Public Safety Canada is still a relatively new department with an expanding workforce. As a result, it is important to have focused and measurable goals with respect to planning, recruitment, and employee development. Recruitment efforts will seek to capitalize on our already notable use of student employment programs, our increased use of leadership and development programs and initiatives such as the Recruitment of Policy Leaders Program. We will reinforce existing developmental arrangements as well as pursue new approaches to orientation, learning and development, and we will further develop the Department's corporate infrastructure to support renewal efforts.

Implement integrated departmental business planning

Building upon recent progress, the Department will continue to refine its integrated business planning framework. Integrated planning is an important building block which supports the Department's capacity to deliver results for Canadians.

A new Integrated Planning Framework was launched in 2007-08 and the Department will continue its implementation. The framework will help align the Department's planning process with the Government's planning cycle to facilitate the production of meaningful reporting documents for Canadians, such as Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports. For 2008-09, the Department will build on Branch-level Integrated Business Plans focussing on results and structured around the recently approved Program Activity Architecture. The Department will also have an Integrated Departmental Strategic Plan posted on its Intranet site that will:

- set out corporate priorities for future years;
- highlight key strategic performance indicators and results;
- integrate strategic Human Resource (HR), Information Management/Information Technology (IM/IT) and Financial requirements;
- include Risk Management and Management Accountability Framework (MAF) action plans; and

- act as the starting point for future year's business planning exercises.

Public Safety Canada will also continue the implementation of the Management Resources and Results Structure (MRRS) Policy through the development and continuous improvement of its Performance Measurement Framework and governance structure.

Program Activity Architecture

A safe and resilient Canada							
SO	1. National Security	2. Emergency Management	3. Law Enforcement	4. Corrections	5. Crime Prevention	6. Border Management	7. Interoperability
PAs	<p>This program activity develops and coordinates policy to define and advance Canada's national security objectives. It seeks to enhance national security in a manner that respects and protects human rights. These efforts are pursued with key federal, domestic and international partners.</p>	<p>Emergency Management addresses all hazards (natural, technological and human-induced) through the development of an integrated emergency management system, legislation and national strategies, as well as training and standards which protect Canada and Canadians. This program activity aims to achieve effective policy and program coordination and delivery across the four pillars of emergency management: prevention/mitigation, preparedness, response and recovery through a close relationship with international counterparts, federal departments, provinces, territories, the first responder community and industry.</p>	<p>This program activity provides leadership to the Canadian law enforcement community on strategic national and international responses to crime and disorder by contributing to the development of appropriate law enforcement policies with a view to address evolving threats* to maintain public order and security. In addition, on-reserve provincial policing services are enhanced through funding for dedicated on-reserve policing services.</p>	<p>This program activity develops legislation and policies governing corrections, conditional release, and related criminal justice issues. It also develops and implements innovative approaches to community justice and provides research expertise and resources to both the corrections community and the public.</p>	<p>The Crime Prevention program activity encompasses a wide range of funding activities designed to reduce the likelihood of criminality. This program activity, in close collaboration with partners in the provinces and territories, builds programs that are specific and appropriate to regions and communities. It provides communities with tools, knowledge and support to implement prevention programs at the local level.</p>	<p>This program activity provides federal policy leadership and coordination on a variety of border issues such as customs / immigration enforcement and cross-border law enforcement, so as to ensure that security objectives are achieved in a manner that facilitates the flow of legitimate trade and travel. It also contributes to the effective management of the Canada-United States border agenda.</p>	<p>This program activity aims to implement a blueprint for addressing information-sharing and technical interface challenges, thus enhancing information-sharing among federal departments and agencies engaged in protecting public safety and security. While safe-guarding the privacy rights of individuals, this program engages in maximizing information-sharing opportunities with others and minimizing security risks to Canadians.</p>
Description	1.1 National Security Policy	2.1 Emergency Management Policy	3.1 Law Enforcement Policy	4.1 Corrections Policy Development	5.1 Crime Prevention Policy and Initiatives	6.1 Border Operations Support	7.1 Information Sharing Framework Implementation
	1.2 Inspector General of CSIS	2.2 Emergency Preparedness	3.2 Aboriginal Policing	4.2 Corrections Programs	5.2 Crime Prevention Funding and Support	6.2 Strategic Border Management	7.2 Technical Advisory Services
		2.3 Emergency Response Support					
		2.4 Emergency Management Outreach					
Public Safety Internal Services							
	8.1 Public Policy 8.9 Information Mgt.	8.3 Internal Audit 8.10 Information Technology	8.4 Mgt. Oversight 8.11 Legal Services	8.5 Human Resources Mgt. 8.12 Public Affairs/Communications	8.6 Financial Mgt.	8.7 Supply Chain Mgt. 8.13 Other support delivery services	8.8 Facilities/Asset Mgt.

Program Activity Architecture Crosswalk

2008–09 (thousands of dollars)								
	National Security	Emergency Management	Law Enforcement	Corrections	Crime Prevention	Border Management	Interoperability	Total
Emergency Management and National Security	9,453.7	227,610.0	-	-	-	1,680.4	-	238,744.1
Policing, Law Enforcement and Interoperability	338.5	-	13,228.8	-	-	576.2	8,564.6	22,708.1
Community Safety and Partnerships Branch	401.8	-	121,258.0	9,536.2	39,506.6	683.9	-	171,386.5
Total	10,194.1	227,610.0	134,486.8	9,536.2	39,506.6	2,940.4	8,564.6	432,838.6

The figures above have been rounded to the nearest thousands of dollars. Due to rounding, figures may not add to the totals shown.

Voted and Statutory Items displayed in the Main Estimates

Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording (thousands of dollars)	2008–09 Main Estimates	2007–08 Main Estimates
1	Operating expenditures	121,588	115,432
5	Grants and contributions	281,315	301,315
(S)	Minister of Public Safety— Salary and motor car allowance	76	75
(S)	Contributions to employee benefit plans	12,003	11,228
	Total Department	414,982	428,050

The net increase of \$6.2M in Vote 1 is due to an increase of \$23.7M for various initiatives of which \$22.9M is for Emergency response capacity; an increase of \$3.0M for the implementation of the Government Advertising Plan: "72 hours- Is your family prepared?"; a decrease of \$9.8M due to the sunsetting of the Emergency Management Initiative - Secret communications project; a \$6.6M decrease due to the sunsetting of a portion of the National Crime Prevention Centre funding; a decrease of \$3.0M due to transfers to other government departments of which \$1.5M is for the First Nations Organized Crime initiative and finally a decrease of \$1.1M due to the re-profiling of the Cyber-Security Task Force.

The Vote 5 decreased by \$20M of which \$10M relates to a reduction in the anticipated payments to provinces and territories for assistance related to natural disasters under the Disaster Financial Assistance Arrangements and \$10M in spending reductions for the National Crime Prevention Centre.

Departmental Planned Spending Table and Full-time Equivalents

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2007-08	Planned Spending 2008-09	Planned Spending 2009-10	Planned Spending 2010-11
National Security	6,755.9	6,837.1	6,667.2	6,702.3
Emergency Management	200,529.6	218,606.0	184,185.2	181,482.4
Law Enforcement	132,663.1	131,867.3	130,299.1	130,419.3
Corrections	9,003.7	9,536.2	9,653.1	9,144.5
Crime Prevention	59,887.0	39,506.6	39,400.9	39,422.6
Border Management	2,903.9	2,940.4	2,866.6	2,881.4
Interoperability	16,306.4	5,688.6	5,583.8	5,605.5
Total Main Estimates	428,049.7	414,982.2	378,656.0	375,658.0
Adjustments:				
Supplementary Estimates (A)				
Public Security Initiatives (horizontal item)	23,010.1			
Funding related to government advertising programs (horizontal item)	3,000.0			
Funding for furthering connectivity of federal partners to the National Integrated Interagency Information System	1,123.6			
Funding to provincial partners for the National Flagging System to identify and track high-risk violent offenders who jeopardize public safety	500.0			
Funding for activities that are essential to the continued implementation of the Public Service Modernization Act (PSMA) (horizontal item)	411.2			
Funding for Commission of Inquiry into the actions of Canadian officials in relation to Adbullah Almalki, Ahmad Abou-Elmaati and Muayyed Nureddin (horizontal item)	253.0			
Funding in support of the <i>Federal Accountability Act</i> to evaluate all ongoing grant and contribution programs every five years (horizontal item)	181.5			
Funding for enhanced enforcement activities relating to the National Anti-Drug Strategy that are aimed at reducing the supply and demand for illicit drugs (horizontal item)	168.0			
Funding to establish counterfeit enforcement teams as part of the National Counterfeit Enforcement Strategy (horizontal item)	112.0			
Commission of Inquiry into the investigation of the bombing of Air India Flight 182 and resources to permit departments to support the work of the Inquiry (horizontal item)	93.6			

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2007-08	Planned Spending 2008-09	Planned Spending 2009-10	Planned Spending 2010-11
Less: Spending authorities available within the Vote	(500.0)			
Transfer from Royal Canadian Mounted Police - For the cost of the independent investigation on the Royal Canadian Mounted Police pension and insurance plans	1,882.7			
Transfer from Royal Canadian Mounted Police - For the Task Force established to provide advice on strengthening the accountability and governance of the Royal Canadian Mounted Police	1,500.0			
Transfer from Royal Canadian Mounted Police - For the initial planning related to policing and security for the 2010 Olympic and Paralympic Winter Games	200.0			
Transfer to Public Service Human Resources Management Agency of Canada - To support the National Managers' Community	(7.2)			
Transfer to Royal Canadian Mounted Police - For the participation of Aboriginal youth in a training program designed to encourage a career in law enforcement	(200.0)			
Transfer to Foreign Affairs and International Trade - To provide support to departmental staff located at missions abroad	(251.5)			
Transfer to Correctional Service - For the Public Education and Citizen Engagement Strategy	(260.0)			
Transfer to Fisheries and Oceans (\$425), Foreign Affairs and International Trade (\$156), National Parole Board (\$272) and Canadian Security Intelligence Service (\$181) - For furthering connectivity to the National Integrated Interagency Information System	(1,033.6)			
Transfer to Industry Canada (\$694) and Royal Canadian Mounted Police (\$1,500) - For Public Security Initiatives (horizontal item)	(2,194.0)			
Transfer to Royal Canadian Mounted Police - For First Nations community policing services	(31,000.0)			
Total Supplementary Estimates (A)	(3,010.7)			
Supplementary Estimates (B)				
Reimbursement of additional security-related costs incurred by provincial and municipal partners in connection with the North American leaders' summit held in Montebello, Québec, August 2007	15,000.0			
Additional funding to strengthen current activities to combat sexual exploitation and trafficking of children	1,490.6			

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2007-08	Planned Spending 2008-09	Planned Spending 2009-10	Planned Spending 2010-11
Less: Funds available within the Vote (frozen allotment)	(1,448.0)			
Transfer from Royal Canadian Mounted Police - For the cost of the Task Force established to provide advice on strengthening the accountability and governance of the Royal Canadian Mounted Police	1,000.0			
Transfer from Royal Canadian Mounted Police - In support of the development and negotiation of the longer-term DNA and biology casework analysis agreements with provinces and territories	196.9	337.5		
Transfer from Agriculture and Agri-Food - In support of the recently acquired responsibilities related to the Minister's Regional Office in British Columbia	164.0			
Transfer to Foreign Affairs and International Trade - For a joint contribution to CICAD (Spanish acronym for Inter-American Drug Abuse Control Commission) and to provide to hemispheric law enforcement organizations on specialized investigative techniques	(100.0)			
Transfer to Royal Canadian Mounted Police - For First Nations community policing services	(5,500.0)			
Total Supplementary Estimates (B)	10,803.5	337.5	0.0	0.0
Other adjustments				
Collective Agreements	537.1			
Internal Audit	53.3			
2006-07 Carry Forward	7,419.1			
Total Other adjustments	8,009.5			
Earmarked Items				
Strengthening enforcement Budget 2003		225.0	225.0	225.0
Protection of Children from sexual exploitation on the internet		1,527.0	1,927.0	1,927.0
National Security Policy - Government Operations Centre		597.0	1,620.0	1,475.0
2010 Olympics Vancouver -Security		300.0	300.0	200.0
Modernizing Investigative Techniques - Lawful Access - Administration		2,030.0	2,230.0	2,430.0
Core Emergency Capacity		8,000.0	8,000.0	7,554.0
Other initiatives (tbd) - Contributions (First Nations Policing/Policy Program) and Operating		230.0	180.0	180.0
Firefighters Training		500.0	500.0	500.0

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2007-08	Planned Spending 2008-09	Planned Spending 2009-10	Planned Spending 2010-11
Response to the Supreme Court of Canada Decision - a bill to amend the Immigration and Refugee Protection Act		730.0	730.0	-
National Integrated Interagency Information System		2,876.0	-	-
Cyber Security Task Force		504.0	-	-
Total Earmarked Items	0.0	17,519.0	15,712.0	14,491.0
Total Adjustments	15,802.3	17,856.5	15,712.0	14,491.0
Total Planned Spending	443,852.0	432,838.5	394,368.0	390,149.0
Plus: Cost of Services received without charges	13,800.0	12,012.7	12,147.5	13,016.8
Net Cost of the Program	457,652.0	444,851.2	406,515.5	403,165.8
Full Time Equivalents	995	1,015	1,010	1,000

The figures above have been rounded to the nearest thousands of dollars. Due to rounding, figures may not add to the totals shown.

The decrease in the total Main Estimates portion of the planned spending over the planning period is primarily due to the Disaster Financial Assistance Arrangements funding, based on an estimated cost over three planning years, and reflecting a \$30M reduction in 2009-10. There are also other decreases in funding due to a \$3M reduction for the Campaign "72 hours-Is your family prepared?", a reduction of \$2.8M due to the sunseting of the Action Plan to enhance Passenger Rail, a reduction of \$1.4M as a result of funding sunseting for the Cyber Security Task Force.

Summary Information

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
432,839	394,368	390,149

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
1,015	1,010	1,000

Public Safety Canada Priorities

Strategic Priorities

1. Implement strategies to tackle crime and make communities safer
2. Improve effective management of our borders
3. Strengthen Canada's National Security Framework
4. Strengthen the resilience of Canada and Canadians in relation to emergencies

Management Priorities

5. Implement Public Service Renewal through recruitment, development and retention
6. Implement integrated departmental business planning

Program Activities by Strategic Outcome

(thousands of dollars)	Expected Results	Planned Spending			Contributes to the following priorities
		2008–09	2009–10	2010–11	
Strategic Outcome	A Safe and Resilient Canada				
National Security	Strong policies and legislation which advance Canada’s National Security objectives	10,194	10,594	9,699	2, 3
Emergency Management	Canadians are safe and better prepared to respond to natural and human-induced disasters	227,610	193,338	190,444	4
Law Enforcement	Safer Communities and more effective policing through strategic national law enforcement policies	134,487	132,931	132,951	1, 2, 3
Corrections	Safe and effective reintegration of eligible offenders into Canadian communities	9,536	9,653	9,145	1
Crime Prevention	Reduced offending among targeted populations	39,507	39,401	39,423	1
Border Management	Efficient and secure borders which facilitate legitimate trade and travel and address risks off-shore to the extent possible	2,940	2,867	2,881	2
Interoperability	Information sharing is facilitated to promote public safety and security objectives	8,565	5,584	5,606	1, 2, 3, 4
Total		432,839	394,368	390,149	

PROGRAM ACTIVITIES

This section of the report provides information on Public Safety Canada's Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA); two fundamental elements of the Treasury Board Secretariat's Management, Resources and Results Structure Policy (MRRS).

The MRRS Policy supports the development of a common, government-wide approach to planning and managing the relationship between resource expenditures and results, while serving as a consistent and enduring foundation for collecting, managing and reporting financial and non-financial information to Parliament.

Public Safety Canada's Program Activity Architecture is divided into seven activities that support our strategic outcome: *A Safe and Resilient Canada*. This strategic outcome guides all departmental activities.

A Safe and Resilient Canada

Consistent with the Government's priority of tackling crime, strengthening the security of Canadians and addressing Canada's emergency management requirements, the Department's Strategic Outcome reflects our key role of providing effective leadership and coordination across the Department of Public Safety and portfolio agencies.

The principles that guide the Department in achieving this Strategic Outcome are:

1. Effective engagement, collaboration and communication with Portfolio agencies, departments and agencies at all levels of government, as well as external stakeholders
2. Effective planning and priority setting
3. Portfolio-wide cohesion and integration

Our seven Program Activities are: National Security, Emergency Management, Law Enforcement, Corrections, Crime Prevention, Border Management, and Interoperability.

National Security

- National Security activities include the development of policies and legislation to ensure the protection of Canada and Canadians.
- Public Safety Canada coordinates the review of existing policies and legislation in collaboration with numerous domestic and international partners in support of our national security while respecting the values of democracy, human rights and respect for the rule of law.
- Public Safety Canada leads policy and legislative work to maintain national security and law enforcement agencies' ability to keep pace with new and

emerging technologies in the detection, prevention and investigation of terrorist activities and organized crime.

- Public Safety Canada also seeks to engage Canadians in a long-term dialogue on matters related to national security, as evidenced in the Cross-Cultural Roundtable on Security.

Emergency Management

- Housed within Public Safety Canada, the Government Operations Centre provides strategic-level coordination and direction on behalf of the Government of Canada in response to events that affect the national interest. An integrated federal response that is harmonized with provincial activities is supported through: 24/7 monitoring and reporting, providing national level situational awareness, producing integrated risk assessment and warning products, conducting national level planning, and providing whole of government response management.
- Federal departments (including Public Safety Canada), other levels of government, and the owners and operators of Canada's critical infrastructure work together to strengthen the protection of Canada's critical infrastructure to minimize disruptions to essential services for Canadians.
- Public Safety Canada along with other levels of government share information to help Canadians prepare for emergencies, including guides, websites and public awareness activities (such as Emergency Preparedness Week) held annually by the Department in cooperation with the provinces and territories.
- In collaboration with federal departments, provinces and territories, first responders, and industry stakeholders, Public Safety Canada develops strategic policy directions and legislative tools, and ensures program alignment of initiatives that advance emergency management, critical infrastructure protection and science and technology.
- Disaster Financial Assistance Arrangements provide a consistent and equitable mechanism for federal funding to help provinces and territories respond and recover from disasters.

Law Enforcement

- Public Safety Canada works in close collaboration with federal, provincial, territorial and international law enforcement partners to develop appropriate national policies to address new and evolving crime issues. Additionally, the Department provides policy advice to the Minister on matters of policing and crime.
- Public Safety Canada also contributes funds for policing services in over 405 First Nations and Inuit communities, in partnership with provincial/territorial governments.

Corrections

- With the aim of safely reintegrating eligible offenders into the community, the Department leads the development of federal policy and legislation for Canada's correctional system.
- Public Safety Canada collaborates with the Correctional Service of Canada and the National Parole Board to make the federal correctional system more effective, efficient and accountable.

Crime Prevention

- Public Safety Canada's National Crime Prevention Centre (NCPC) provides national leadership on effective and cost-effective ways to prevent and reduce crime by addressing known risk factors in high-risk populations and locations.
- The NCPC supports interventions aimed at reducing offending among vulnerable groups of the population by fostering and supporting the adoption of evidence-based practices that are tailored to local needs and implemented in close cooperation with provinces and territories.

Border Management

- Policy leadership and coordination is provided on the full range of border issues (such as customs/immigration enforcement, emergency management, aviation security, and cross-border law enforcement) to ensure that security objectives are achieved in a manner that facilitates the flow of legitimate trade and travel.
- Key to the Government's agenda with the United States and Mexico, the Department coordinates the development of Canada's security agenda as an essential element of Canada's participation in the Security and Prosperity Partnership.
- Public Safety Canada works with the Canada Borders Services Agency, the RCMP, and others to provide the appropriate tools, policies and frameworks to facilitate their day-to-day operations along and across the border.

Interoperability

- The Department works to ensure that government agencies and organizations can share the right information with the right people at the right time to keep Canadians safe.
- This includes identifying information sharing opportunities among federal departments and agencies with the aim of enhancing safety and security.

National Security

In advancing Canada's national security objectives, Public Safety Canada's goal is to both develop new and coordinate the review of existing policies and legislation.

Canada's approach to national security is strategic and proactive, and embraces the values of democracy, human rights, respect for the rule of law and pluralism. Accordingly, the Department pursues its efforts collaboratively with key federal, domestic and international partners. In this context, the Department has and will continue to play a leadership role in the development of government responses to relevant national security related commissions and inquiries (i.e. Air India, Iacobucci, and O'Connor) and the implementation of their recommendations.

Highlights

- Development of policies and legislation to strengthen the means to respond to issues of national security
- Work with domestic and international partners to develop policies and legislation that respond to national security issues in a manner that advances Canadian values

Modernization of the Legislative Framework

Efforts are ongoing to modernize Canada's legislative framework and maintain the ability of law enforcement and national security agencies to lawfully investigate criminal and terrorist acts perpetrated through the illicit use of new technologies, or criminal and terrorist organizations using these technologies to further advance their cause.

Review and enhance Canada's counter-terrorism framework

The Department participates in Government efforts to protect Canadians from national security threats through its advice to the Minister of Public Safety. This task involves working with partner departments and agencies such as CSIS, the Department of Justice and the RCMP in understanding threats and in developing policies and programs that respond to them. Examples of this work include the development of national security laws such as the *Anti-Terrorism Act* and amendments to the *Immigration and Refugee Protection Act*, participation in various international groups such as the G8, and the listing of terrorist entities under the *Criminal Code*.

Cross-Cultural Roundtable on Security

The Cross-Cultural Roundtable on Security (CCRS) is mandated to engage Canadians and the Government of Canada in an ongoing dialogue on national security in a diverse and pluralistic society. CCRS members provide government officials with advice on government policies, direct links to communities, as well as organize and participate in outreach events linked to national security issues. The CCRS also provides valuable community insight during the development and implementation of national security policies and programs.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
10,194	10,594	9,699

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
75	77	73

National Security Results and Performance Indicators

National Security Policy

National Security Policy activities include the development of policies and legislation to ensure the protection of Canada and Canadians. While respecting the values of democracy, human rights and respect for the rule of law, to enhance national security, Public Safety Canada coordinates policy and legislative reviews with numerous domestic partners and works with international partners and stakeholders on multi-lateral initiatives.

Results	Performance Indicators
Strong policies and legislation which advance Canada’s National Security objectives	Policies and legislative proposals developed and addressed on National Security matters Level of participation in governmental activities that focus on national security matters Carry out three to four CCRS meetings per year Number of successful CCRS outreach activities

Emergency Management

The Emergency Management activity addresses all hazards (natural, technological and human-induced) through the development of an integrated emergency management system, legislation and national strategies, as well as training and standards for those who serve to protect Canada and its population. Through a close relationship with international counterparts, federal departments, provinces, territories, first responders and industry, this activity also aims to achieve effective policy and program coordination and delivery across the four pillars of emergency management: prevention/ mitigation, preparedness, response and recovery.

In August of 2007, a new *Emergency Management Act* came into force establishing the Minister of Public Safety's leadership role for emergency management and critical infrastructure protection activities at the federal level. The *Act* also outlines an integrated approach to emergency management activities that is based on the four pillars of emergency management. Under the new *Act*, Canada's emergency management commitments include cross-border collaboration.

Emergency management priorities for 2008-2011 reflect the Government of Canada's primary responsibility for protecting the safety of its citizens. Key activities for emergency management, as described below, are established in part through federal, provincial and territorial collaboration mechanisms.

Highlights

- Collaboration with provincial/territorial, and private sector partners to clarify roles, establish priorities and set the strategic direction for critical infrastructure protection in Canada
- Support implementation of the National Disaster Mitigation Strategy
- Implementation of revised Disaster Financial Assistance Guidelines (effective January 1, 2008)
- Development of a National Public Alerting System
- Building a common federal, provincial and territorial approach to planning for a pandemic influenza
- Providing this year, and on a yearly basis, Business Continuity Planning (BCP) assessment information to the Treasury Board Secretariat on the evaluation of BCP in Federal departments

Emergency Management Policy

Critical infrastructure protection is about protecting essential services that are vital to the well-being of Canadians. Canada's critical infrastructure (energy and utilities, communications and Information Technology (IT), finance, health care, food, water, transportation safety, government, and manufacturing) is interdependent and interconnected across sectors, with responsibility for its continuity shared among the federal government, provinces, territories, owners and operators of critical infrastructure

in Canada and in the United States. Potential threats to Canada's critical infrastructure include both physical and cyber threats. Public Safety Canada is working with provincial, territorial and private sector partners to clarify roles, establish priorities and set the strategic direction for critical infrastructure protection in Canada. Progress to date is reflected in the ongoing development of a National Strategy for Critical Infrastructure Protection and its supporting Action Plan. Canada's approach is based on partnerships, information sharing and risk management to reach a high level of readiness and an effective capacity to respond to disruptions.

In the aftermath of Hurricane Katrina (2005), it became evident that there may be situations when the Government of Canada must act quickly to respond to major emergencies in the United States. As noted earlier, new authorities under the *Emergency Management Act* give the Minister of Public Safety responsibility for coordinating Canada's response to emergencies. This includes emergencies in the United States, in collaboration with the Department of Foreign Affairs and International Trade. Recently established Canada-U.S. consultation mechanisms will encourage a more integrated approach to managing Canada-U.S. cross border issues relating to critical infrastructure protection and emergency management.

Disaster mitigation measures eliminate or reduce the impacts of risks or hazards through proactive measures taken before an emergency or disaster occurs. Public Safety Canada is working closely with other federal departments and the provinces and territories on the implementation of a National Disaster Mitigation Strategy. Initiatives include public awareness and outreach, knowledge and research and the leveraging of new and existing mitigation-related initiatives that address structural and non-structural measures.

Emergency Preparedness

In order to effectively pursue and execute our emergency management priorities, business continuity is viewed as an essential part of the risk management process. The aim of the Business Continuity Planning Program is to help the Government of Canada prepare for the continued availability of its critical services and assets.

Federal, provincial and territorial emergency management officials are working with the private sector to develop a National Public Alerting System. This System will provide a warning to the Canadian public, announcing an imminent or unfolding danger to the safety of Canadians. Consultations between the public and private sectors are taking place to validate each component of such an alerting system.

Pandemic planning is also an important agenda item that works towards building a common federal, provincial and territorial approach to planning for a pandemic influenza and a means to address identified gaps, perceived or real, between health and emergency management plans. This will, in turn, help governments better respond to the needs of Canadians in times of a possible pandemic.

Emergency Response Support

Improving the ability of Canadians to respond to and recover from disasters is also a priority. In concert with the provinces and territories, the Department is supporting the development of modernized disaster recovery instruments. Revised terms and conditions for the Disaster Financial Assistance Arrangements were approved in 2007. Further work is underway to develop a common framework and best practices for disaster recovery, and to update a web-based inventory of federal, provincial and territorial disaster recovery programs and services.

Finally, through the National Emergency Response System (NERS), the Department will develop a common model for emergency response among Canada's varied jurisdictional authorities. Multi-jurisdictional exercise activities will be developed to validate the NERS, which provides the requisite linkages among the federal, provincial and territorial emergency response management systems through common components (such as governance, roles and responsibilities, federal regional structures, and response activities).

Through the pursuit of these emergency management initiatives, Public Safety Canada will help to improve Canada's response to and recovery from nationally significant emergencies, whether security, public health, natural or human-induced disasters.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
227,610	193,338	190,444

Human Resources

2008-09	2009-10	2010-11
593	584	581

Emergency Management Results and Performance Indicators

Emergency Management Policy

On behalf of the Government of Canada, Public Safety Canada exercises leadership by promoting an integrated approach to emergency management and critical infrastructure protection. Key activities for guiding comprehensive emergency management and strengthening the resilience of critical infrastructure include: the development of legislation, identification and implementation of emergency management policies, setting national priorities and conducting related training, exercises, as well as research activities that support a unified approach to emergency management and critical infrastructure protection across sectors and jurisdictions. Emergency Management Policy establishes and maintains partnerships with key federal departments, provinces/territories, the voluntary sector, the private sector and international partners. Additional activities include the development of cyber security policy and planning, facilitating cooperation among all levels of government, between business and government and with international partners. Cyber Security Policy also integrates public safety science and technology developed in partnership with provinces and territories and international partners.

Results	Performance Indicators
A strong legislative and policy foundation for integrated emergency management and critical infrastructure protection	A national strategy and action plan on critical infrastructure are finalized

Emergency Preparedness

Emergency Preparedness provides resources to support preparedness through cost-shared programming with provinces and territories (e.g., Joint Emergency Preparedness Program). It enhances the ability of first responders and emergency management personnel to respond and recover from emergencies. It also contributes to Canada's disaster resiliency by ensuring that proper emergency management plans are in place within the federal government, including the development and review of business continuity plans.

Results	Performance Indicators
Institutions continuously provide critical services to Canadian citizens during a disruption	<p>Number of departments providing PS with lists of critical services</p> <p>Number of departments to whom advice is provided respecting the preparation and maintenance of their Business Continuity Plan</p>
Federal, provincial and territorial officials, first responders and emergency management personnel are prepared through education and exercises to respond to emergencies	<p>Participation at emergency management training courses by provincial and territorial community and further course development undertaken in collaboration with provincial/territorial partners</p> <p>Participation at exercises that engage multi-jurisdictional partners</p> <p>Production and use of after-action reports</p> <p>Comments received in evaluations following courses or exercises</p>
Public is alerted in case of imminent threat to life (natural, technological and human-induced)	Number of provinces and territories in the Public Alerting system
Canada is better prepared in the event of avian or pandemic influenza	<p>Participation in training sessions and exercises by other government departments, provinces and territories related to the Government of Canada Coordination Contingency Plan for Avian and Pandemic Influenza</p> <p>Number of key elements of the North American Plan for Avian and Pandemic Influenza that have been implemented trilaterally (Canada, US, Mexico)</p>

Communities are prepared for emergencies	<p>Number of projects funded under the Joint Emergency Preparedness Program</p> <p>Production and use of after action reports on projects funded under the Joint Emergency Preparedness program</p>
--	---

Emergency Response Support

On behalf of the Government of Canada, Emergency Response Support promotes an integrated federal emergency response to events of national significance (including cyber). This is done through continuous monitoring and reporting of events of national interest; situational awareness, risk assessment, alerting and warning product development; planning document creation (to develop a “whole of government” integrated response, including logistics planning, and the preparation and implementation of appropriate public communications in an emergency); and plan implementation. It also includes the Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA), which provide the federal government with a consistent and equitable mechanism for sharing the costs of disaster response and recovery with provincial or territorial governments, where such costs would place an undue burden their economy.

Results	Performance Indicators
Provinces and Territories receive financial assistance for response and recovery from natural disasters	Implementation of new approved DFAA guidelines and number of requested training sessions provided to provinces and territories
The Government of Canada supports the emergency preparedness and response activities of provincial/territorial emergency management authorities and the 10 critical infrastructure sectors	Number of provincial authorities and national level representatives of the 10 critical infrastructure sectors that receive daily or event driven situational awareness products from the Government of Canada that assist their emergency preparedness and response activities
Effective management of cyber security emergencies within the Government of Canada and its agencies	<p>Level of participation at federal cyber security fora</p> <p>Level of warnings and information products related to cyber security risks in Canada</p> <p>Participation in cyber-security exercises by stakeholders</p>
An integrated Government of Canada response to events/emergencies	Participation in orientation/training activities and exercises by stakeholders related to the Federal Emergency Response Plan

Emergency Management Outreach

Emergency Management Outreach works with provinces, territories, foreign governments, the private sector, the voluntary sector and first responders to enhance the horizontal and complementary development of emergency management policy, initiatives and planning at the regional level. Emergency Management Outreach facilitates information exchange between stakeholders; the implementation of operational plans, planning, logistical, financial and administrative support; and the exchange of subject matter expert advice. It also supports communication initiatives that disseminate information to individuals to enhance their level of preparedness through public awareness campaigns, exhibits and the targeted distribution of communications products.

Results	Performance Indicators
Canadians are informed of risks, provided information to mitigate those risks by enhancing level of personal preparedness.	Participation rate for annual Emergency Preparedness week Number of Canadians with emergency kits and/or personal emergency plans as measured through public opinion research Number of information requests

Law Enforcement

The Department's commitment to safer communities guides the activities of its Law Enforcement Program. Through this program, the Department provides leadership to the Canadian law enforcement community in the advancement of strategic national and international responses to crime. Policies are developed with a view to addressing evolving threats to public safety and security.

Law Enforcement Policy

Through collaborative efforts with federal, provincial, territorial and international partners in the law enforcement community, Public Safety Canada will continue to provide advice, as well as develop and coordinate focused strategies, to achieve results in the following key Law Enforcement policy areas.

Serious and organized crime

In support of the National Agenda to Combat Organized Crime, the Department works closely with Portfolio agencies and federal, provincial and territorial partners to share information, as well as develop effective policies and law enforcement tools that assist in the fight against serious and organized crime. Accordingly, the Department will continue to support the National Coordinating Committee (NCC) on Organized Crime² and its regional/provincial coordinating committees. The NCC convenes semi-annually, or as required, to discuss emerging issues and national policy priorities related to the problem of organized crime, and to build on existing work already undertaken in important areas.

Additionally, the Department maintains a leadership role in coordinating, monitoring, and providing policy advice on a number of key initiatives focused on serious and organized crime.

Highlights

- Coordination and leadership of the drug enforcement component of the National Anti-Drug Strategy
- Enhancements to the Integrated Market Enforcement Teams Initiative
- Strengthening the work of the National Coordinating Committee on Organized Crime
- Establishment of interim federal, provincial, and territorial agreements in support of DNA biology casework analysis
- Continued work with the provinces and territories to advance the 2,500 police officer initiative
- Responding to the findings of the Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP
- 168 First Nations Policing Program (FNPP) agreements serving 405 aboriginal communities with a total population of 318,143

² The NCC is composed of federal/provincial/territorial government officials and representatives from the law enforcement community.

The Department will continue to lead Canada's National Strategy for the Protection of Children from Sexual Exploitation on the Internet. Launched in 2004, the Strategy is aimed at enhancing law enforcement capacity, supporting public education and reporting, and forging partnerships with industry and non-government organizations. The Strategy is being enhanced with an additional \$6 million. Portions of this additional funding will be used to support efforts to address human trafficking through the work of the Interdepartmental Working Group on Trafficking in Persons, which is co-chaired by Public Safety Canada and Justice Canada.

The Department will also continue to provide policy support and coordination regarding the Enforcement Action Plan of the new Anti-Drug Strategy (NADS). NADS contributes to safer and healthier communities through coordinated efforts to prevent use, treat dependency and reduce the production and distribution of illicit drugs.³

Other key initiatives for which the Department provides policy leadership and support include: the Integrated Proceeds of Crime Initiative, the First Nations Organized Crime Initiative, and efforts to combat the violation of intellectual property rights. The Department will also support the implementation of enhancements to the Integrated Market Enforcement Teams Initiative.

Key overarching policing issues

Over the next three years, the Department will work to address a variety of key overarching policing issues. Many of these issues require national leadership by Public Safety Canada, and close collaboration and consultation with provinces and territories. A key mechanism for this role is the Federal/Provincial/Territorial Assistant Deputy Ministers' Committee on Policing Issues, which the Department directly supports.

The work of this group will be instrumental in the examination of the use of conducted energy weapons. It will also support efforts to establish interim and long-term federal/provincial/territorial cost-sharing agreements to better enable law enforcement to effectively exploit the use of DNA technology.

The Department will continue to support and consider legislative and regulatory approaches that protect public safety and meet the government's firearms control objectives. It will also provide policy support to facilitate the Parliamentary review of the *DNA Identification Act*.

Front-line policing capacity will remain the subject of collaborative efforts. In support of the October 2007 Speech from the Throne commitment to recruit 2,500 officers to police our streets; the Department will continue to work with provinces and territories to advance this initiative.

³ Through other program activities, the Department and Portfolio agencies are also heavily involved in the Prevention Action Plan and the Treatment Action Plan of NADS.

Security needs associated with the 2010 Olympics and Paralympics in British Columbia will be another area of focus for the Department. Additionally, the Department will re-examine the federal policy governing the reimbursement of extraordinary security costs incurred by provincial/territorial/municipal partners during certain federally-hosted major international events in Canada.

Ministerial responsibility for the RCMP

The Department will continue to provide sound policy advice to support the Minister in his responsibility and accountability for the RCMP. In particular, this will require working with the RCMP and other partners, such as provinces and territories, to respond to the recommendations and findings of the Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP, those of Justice O'Connor's 2006 report and other recent task force and Parliamentary Committee reports. A key element of this work will be the development and implementation of proposals to provide for a modern review and complaints body for the RCMP.

In collaboration with the RCMP, the Department is also preparing for the re-negotiation of the Police Services Agreements, which will expire on March 31, 2012. Under these agreements, the RCMP provides policing services to eight provinces (except Ontario and Quebec), three territories and some 200 municipalities. The renewal of these agreements will require extensive consultation with all stakeholders, analysis of a variety of issues and preparation of recommendations for new agreements. It is estimated that the contract renewal preparations and negotiations may take up to two years to complete, with an additional year required for ratification by all concerned governments.

Aboriginal Policing

In addition to the above-mentioned policing policy areas, the Law Enforcement Program will also focus on the First Nations Policing Program (FNPP). Although provinces and territories have the primary responsibility for the administration of justice, including policing, the FNPP provides enhancements to funding of dedicated police services in order to enhance the level and quality of policing in First Nations communities.

By implementing and administering the FNPP, Public Safety Canada is committed to increasing the resiliency of First Nations Communities by building and maintaining relationships, negotiating and renewing policing agreements, and monitoring and evaluating the First Nations Policing Policy. Through the FNPP, the Department negotiates partnership agreements (between the Government of Canada, Inuit and First Nations, provinces and territories) to provide First Nations and Inuit communities with access to police services that are professional, effective, culturally appropriate and accountable to the communities that they serve.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
134,487	132,931	132,951

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
202	203	203

Law Enforcement Results and Performance Indicators

Law Enforcement Policy

Through this activity, the Department coordinates policy and program development for law enforcement to tackle crime and make communities safer. Efforts to combat serious and organized crime focus on the development and coordination of national and international strategies and initiatives with key partners. These initiatives include the implementation of key elements of the Government's National Anti-Drug Strategy (NADS), the prevention of child sexual exploitation over the internet, and the First Nations Organized Crime initiative. The policing policy area focuses on the development of strategic independent advice on the advancement of legislative initiatives, policy development and management issues relating to the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) to support the Minister in his responsibilities and accountability for the RCMP. This includes a strategic focus on three policy areas: RCMP policing (including National Police Services, contract and federal policing), international policing (including summit security), and firearms and operational policing.

Results	Performance Indicators
Law enforcement agencies are supported in the fight against serious and organized crime, and key overarching policing issues are addressed	Strategies (e.g., legislation, policy and technologies) developed and implemented that support law enforcement efforts against serious and organized crime, as well as address key overarching policing issues
Minister is supported in his responsibilities and accountability for the RCMP	Provision of independent advice and appropriate policies developed and coordinated

Aboriginal Policing

This activity provides funding for on-reserve policing services through contribution agreements on a cost shared basis with the provinces. The objectives of the First Nations Policing Program are to: (a) provide enhanced policing services to First Nations communities and (b) provide policing services that respect First Nations' culture and beliefs.

Results	Performance Indicators
Enhanced accessibility to police services in First Nations communities	Number of negotiated officers in participating communities under the FNPP Number of participating communities served Total aboriginal population served
Aboriginal policing matters receive enhanced collaboration from First Nations and provinces	Number of Aboriginal Policing products used to inform/educate, gather information, discuss/involve, engage and partner

Corrections

Public Safety Canada provides advice and support to the Minister's public policy leadership role for corrections and criminal justice. It develops a broad range of programs, policies, and legislative proposals governing corrections, conditional release, and related criminal justice issues. It also develops and implements innovative approaches to community justice and provides research expertise and resources to both the corrections community and the public.

These activities support the Department's strategic priority of tackling crime and making communities safer by providing evidence-based policy advice. The Corrections program activity supports research, evaluation and policy development that strengthen effective corrections and promote successful reintegration of eligible offenders into the community. The goal is to increase successful reintegration of offenders and protect society against chronic and dangerous offenders.

Highlights

- Federal funding is provided to the provinces and territories to enhance the National Flagging System for high-risk offenders
- Improved predictive accuracy through updated risk assessment instruments
- Implementation of culturally sensitive pilot projects in Aboriginal communities
- Evidence-based correctional policy advice
- A robust and sound legislative framework for corrections that is sensitive to the needs of victims

The Department disseminates research findings through research and technical reports about corrections and criminal justice issues, as well as issues relating to Aboriginal people and the criminal justice system. With the aim of increasing the community's capacity to work with victims, offenders and families, knowledge gained through pilot projects (implemented by community organizations, Aboriginal communities and organizations, other levels of government and Canadian universities) is disseminated by the Department. Knowledge-sharing activities enhance public education on correctional and criminal justice issues, and increase Canadians' confidence that the corrections and justice system are responsive to the needs of victims, offenders and the general public.

Corrections Policy Development

An important priority for Corrections for 2008-11 is to address the over-representation of Aboriginal Canadians in the criminal justice system through the development of culturally relevant healing models of justice and corrections in Aboriginal communities.

Corrections Programs

In addition, the Department will strive to improve community safety by strengthening the management of high-risk offenders, including violent offenders, sex offenders, and chronic offenders.

Key initiatives for the protection of society and the improved coordination and improved integration among federal, provincial and territorial criminal justice agencies and organizations include a focus on firm responses to high-risk violent offenders and the development of revised policies and program initiatives. The latter includes the recent implementation of the new federal grant program for enhancing the existing National Flagging System for high-risk offenders.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
9,536	9,653	9,145

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
46	46	43

Corrections Results and Performance Indicators

Corrections Policy Development

Corrections Policy Development provides policy leadership advice and support to the Minister related to corrections and criminal justice. It is responsible for providing advice on the strategic priorities of federal correctional agencies, on national correctional and criminal justice research, as well as a broad range of policies, legislative issues and activities.

Results	Performance Indicators
Protection of society against high risk offenders	Effectiveness of specific measures for the management of high risk offenders
Successful reintegration of eligible offenders in Canadian Communities through evidence-based policy advice	Success rates of conditional release as reported by the annual <i>Departmental Corrections and Conditional Release Statistical Overview</i>
Accurate risk assessment instruments that respond to the needs of the evaluators	Extent of use of empirically supported risk tools in applied decision making
Aboriginal communities assume responsibility for corrections and healing	Percentage of Aboriginal communities that have assumed responsibility for corrections and healing

Corrections Programs

The Corrections Program funds, develops and implements projects that support comprehensive, restorative and innovative approaches to corrections and utilizes lessons learned to improve criminal justice policies. Its activities include the National Office for Victims, the National Flagging System for high-risk offenders, grants and contributions program funding, as well as the Sustaining Funding Program for National Voluntary Organizations (NVOs) that work in the area of criminal justice and whose objectives and activities both support and promote Public Safety Canada's mandate and priorities.

Results	Performance Indicators
Communities are involved in corrections and conditional release matters	Number of community corrections projects implemented
High-risk offenders are identified and tracked on the Canadian Police Information Centre's database	Number of offenders flagged by the National Flagging System
Victims are aware of their rights and available resources	Level of use of victims services
Offenders have access to community resources to help with their successful reintegration	Number of offenders utilizing services offered by National Voluntary Organizations

Crime Prevention

Crime Prevention encompasses a wide range of funding activities designed to reduce the likelihood of criminal behaviour. Working in close collaboration with provinces, territories and community partners, Crime Prevention supports innovative, promising and model programs that are specific and appropriate to regions and communities. It also provides communities with knowledge and support to implement effective prevention programs at the local level.

While law enforcement, courts and corrections are important in achieving safer communities, a critical component of Public Safety Canada's priority to make communities safer is the pursuit of crime prevention measures to prevent criminal behaviour before it has a chance to take root.

The National Crime Prevention Strategy (NCPS) provides a policy framework for the implementation of crime prevention interventions in Canada. The NCPS is jointly managed with provinces and territories and is administered by Public Safety Canada's National Crime Prevention Centre (NCPC).

The NCPC provides national leadership on effective and cost-effective ways to prevent and reduce crime by addressing known risk factors in high-risk populations and places. In doing so, the NCPC concentrates on developing and providing:

- Crime prevention policy and initiatives
- Crime prevention funding and support

To obtain optimal results, the NCPC considers that crime prevention interventions should be integrated with the activities of other programs and services, build on the knowledge of known risk and protective factors and use evidence-based practices. They should also be able to generate measurable results, and be focused on specific priorities.

Highlights

- In 2008-09, funds will be focussed on initiatives aimed at:
 - addressing early risk factors among children, youth and young adults at risk of offending;
 - responding to priority crime issues, such as youth gangs, and drug-related crime;
 - preventing recidivism among high-risk or chronic offenders; and
 - fostering prevention in Aboriginal communities.
- Efforts will be made to continue building and improving awareness and access to the knowledge base of crime prevention models, as well as developing and strengthening involvement of stakeholders in crime prevention initiatives
- Launching of the Communities at Risk: Security Infrastructure Pilot Program

Crime Prevention Policy and Initiatives

For the planning period of 2008-09, efforts will be made to continue building and improving awareness and access to the knowledge base of crime prevention models, as well as developing and strengthening involvement of stakeholders in crime prevention initiatives.

Crime Prevention Funding and Support

For the planning period of 2008-09, funds will be targeted to crime prevention projects which reflect current priorities, including:

Projects targeting youth who are already members of gangs or at the greatest risk of joining gangs where community-based organizations and municipalities have worked together to assess needs and who have developed a coordinated, integrated response to the gang phenomenon they face;

Community-based projects that are likely to have a successful impact on substance use/abuse and related crime problems among at-risk children and youth who are using substances, former juvenile and adult offenders addicted to substances, and Aboriginal people addicted to substances and exhibiting problem behaviour; and

Promising and model crime prevention practices that focus on individuals or groups with multiple risk factors known to be related to offending—including children, youth and young adults at risk of offending and re-offending, as well as Aboriginal communities with crime-related problems.

Also, the Communities at Risk: Security Infrastructure Pilot Program will seek to improve the safety of communities at risk of hate-motivated crime by providing support to enhance security infrastructure for those not-for-profit institutions most central to any community (provincially recognized institutions, places of worship, and community centres). Working in partnership with Canadian communities, the pilot program will distribute up to \$3 million in funding by the close of 2008-09 fiscal year.⁴

⁴ The pilot program will be monitored against expected results to help determine the need for, and viability of this program over the longer term, as well as its contribution to tackling crime and building safer communities.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
39,507	39,401	39,423

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
36	36	36

Crime Prevention Results and Performance Indicators

Crime Prevention Policy and Initiatives

This activity involves the development of practice-oriented crime prevention knowledge and policy, as well as the collaboration required for the implementation of effective crime prevention interventions in communities. Knowledge acquired through research and the evaluation of effective projects informs the development of the evidence base which is essential to effectively support and implement the National Crime Prevention Strategy's strategic directions. Collaborative work with federal, provincial/territorial and municipal stakeholders, as well as with non-governmental organizations, is based on the recognition that this is a domain of shared responsibility and that local implementation of projects requires the involvement of all stakeholders. In turn, knowledge from practice and evaluation continuously informs the development and adaptation of crime prevention policies and activities.

Results	Performance Indicators
Relevant stakeholders—both governmental and non-governmental organizations—are involved in crime prevention initiatives	Number of initiatives in which stakeholders have been engaged
Dissemination of model crime prevention interventions	Number of evidence-based crime prevention practices disseminated Number of information and sessions delivered
The knowledge base is used in calls for proposals for projects and interventions	Number of calls for proposals which integrate elements of model practices

Crime Prevention Funding and Support

Targeted interventions that are evidence-based, have measurable results, and which focus on specific priorities receive funding and support from the National Crime Prevention Strategy. Current priorities include:

- addressing early risk factors among children, as well as youth and young adults at risk of offending;
- addressing serious crime issues, such as youth gangs and drug-related crime;
- preventing recidivism among high-risk or chronic offenders; and
- preventing crime in Aboriginal communities.

In addition, the Department manages a pilot project that provides funds to communities at risk of hate-motivated crime to enhance their security infrastructure.

Results	Performance Indicators
Reduced offending by targeted groups in funded, local crime prevention projects	<p>Number of projects that addressed early risk factors among children, youth and young adults at risk of offending or re-offending</p> <p>Number of anti-gang projects for youth who are in gangs or at risk of joining gangs</p> <p>Number of projects aimed at reducing substance use/abuse and related crime problems</p> <p>Number of projects funded in Aboriginal communities</p>
Funded crime prevention projects use elements of the knowledge base of promising and model programs	<p>Number of funded projects which integrated elements of knowledge base</p> <p>Number of proposed projects that included a logic model</p>
Not-for-profit educational institutions, places of worship, and community centres who receive support under the Communities at Risk Program have increased security	<p>Number of applications received for Communities at Risk Program</p> <p>Number of applications approved for Communities at Risk Program</p>

Border Management

Public Safety Canada provides federal policy leadership and coordination on a variety of border issues such as customs/immigration enforcement and cross-border law enforcement, in order to ensure that security objectives are achieved in a manner that facilitates the flow of legitimate trade and travel and reduces security-related risks. Border Management is inextricably linked to the effective management of the Canada-United-States border agenda.

Effective border management, a departmental priority, is best achieved through adequate and well-placed infrastructure; the development and use of new technologies; risk-based programs, protocols and procedures; and seamless, cooperative enforcement. These objectives will be pursued by Public Safety Canada through coordination with Portfolio agencies, as well as other government departments and the United States.

Highlights

- Initiate and/or coordinate domestic and international activities to advance an efficient and secure border agenda
- Develop a framework agreement to govern integrated cross-border maritime law enforcement operations, also known as Shiprider

Border Operations Support

A smart border is one that pushes border activities as far away from the physical border as possible (either offshore or within Canada) and ensures that enforcement activities at our ports of entry are carried out as efficiently as possible and, to the extent possible, integrated with partners, such as the U.S. Pursuing the development of seamless and secure North America borders will contribute to strengthening the competitiveness of Canada's economy.

The Department is actively engaged, along with federal partners and U.S. counterparts, in seeking ways to further improve the strong cross-border law enforcement cooperation that already exists between our two countries. This includes the pursuit of new and seamless policing models that enhance the capacity and flexibility of law enforcement to identify, pursue and interdict transnational crime groups seeking to exploit the Canada-U.S. border.

Integrated cross-border maritime law enforcement operations are essential to the security of the Canadian border. A recent pilot project, known as Shiprider, authorized specially designated Canadian and U.S. law enforcement officers to transit back and forth across the maritime border to enforce the law on both sides of the international boundary line, while working together on the same vessel. This type of initiative helps give law enforcement agencies the appropriate tools, policies and frameworks to facilitate their day-to-day operations along and across the border and is an integral objective of the

Canada-U.S. Cross-Border Crime Forum (CBCF). The Department both participates in and supports the CBCF by serving as the Canadian CBCF secretariat.

Strategic Border Management

The Security and Prosperity Partnership (SPP) is a key mechanism for pursuing Canada's security and prosperity objectives. In August 2007, Canadian, U.S and Mexican leaders met in Montebello, Quebec to refocus and streamline the SPP agenda and to agree on key initiatives for the coming year. While Industry Canada is responsible for overall Government of Canada SPP coordination, Public Safety Canada is responsible for coordinating the development and delivery of the SPP security agenda. This includes supporting the implementation of the security initiatives identified at the Montebello Leaders' Summit and recommending new priorities for consideration at the next Leaders' Summit.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
2,940	2,867	2,881

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
23	23	23

Border Management Results and Performance Indicators

Border Operations Support

Public Safety Canada coordinates and develops operational policies, programs and procedures to enhance border integrity and efficiency. Through close working relationships with counterparts in foreign governments, particularly the United States, the Department develops, either cooperatively or jointly, threat and risk assessments as well as bilateral operational agreements to support cooperative cross-border law enforcement and border management, including during and after emergencies.

Results	Performance Indicators
Enhanced cooperative cross-border law enforcement	<p><i>Canada-US Cross Border Crime Forum</i> held to address impediments to cross-border law enforcement</p> <p>Joint Canada-U.S. threat and risk assessments (e.g. <i>Border Drug Threat Assessment</i>, <i>IBET Threat Assessment</i>, <i>Report on Mass Marketing Fraud</i>) produced in partnership with other government departments and the U.S.</p> <p>Framework agreements negotiated and implemented to govern integrated Canada-U.S. law enforcement operations at the border (e.g., <i>Shiprider</i>) leading to the ability to track year-over-year seizures</p>

Strategic Border Management

The Department provides federal policy leadership on broad border management strategies and initiatives. This includes leading and/or coordinating the development and government-wide implementation of policies and programs to address cross-cutting current and emerging border management issues, irritants, and the overall border management agenda with the United States and Mexico.

Results	Performance Indicators
A better managed Canada-U.S. border	<p>Number of cooperative arrangements developed and negotiated with North American and other partners that advance smart, secure borders</p> <p>Number of Canadian positions included/adopted within U.S. rules/policies for border management programs</p> <p>Satisfaction of stakeholders consulted on border management issues between Canada and its North American partners</p> <p>Extent to which SPP continues to reflect and advance Canada's border management agenda</p>

Interoperability

Effective interoperability ensures that people, processes and systems work in a collaborative fashion to share information. Within the public safety and security sector, it refers to ensuring that government agencies and organizations can share the right information at the right time to keep Canadians safe. Through its

Interoperability Program, the Department is working to promote the safety and security objectives of the Government of Canada by maximizing information-sharing opportunities among federal departments and agencies and minimizing security risks.

Highlights

- Development of a collaborative framework to govern and oversee interoperability projects in the public safety and security sector
- Development of technological solutions to facilitate the sharing of information

Efforts to enhance information-sharing include supporting the collaboration of partner organizations to align their policies, programs, services and standards to facilitate both information-sharing and the development of technological tools to improve the accessibility of information and the promotion of information system compatibility. All such improvements are to be undertaken in a manner that respects the privacy of Canadians and the principle of accountability.

As the activities carried out under the Interoperability Program cut across the public safety and security sector, results achieved will support and better enable all of the Department's strategic priorities.

Information Sharing Framework Implementation

To better coordinate interoperability efforts, the Department will continue to actively engage public safety and security partners in an on-going dialogue to identify opportunities for improved information sharing, and to develop and implement interoperable solutions. This will include the development and promotion of the Information Sharing Framework, which is intended to provide public safety and security partners with a decision-making structure and criteria for assessing interoperability project proposals, as well as overseeing the performance of those projects that have been undertaken to improve information sharing. By strengthening the governance and accountability of interoperability endeavours within the public safety and security sector, this framework will ultimately support the objective of public safety organizations in Canada accessing and sharing reliable and timely information in key areas.

There are a number of important areas within the public safety and security environment where the Department is already leading projects to improve information sharing. These initiatives include:

- the enhanced sharing of classified information to better coordinate efforts related to emergency management and national security;
- biometrics that support identity management;
- a radio interoperability strategy to enhance first responders' capacity to communicate with each other; and
- the cross-border sharing of information.

Technical Advisory Services

In its leadership role in these and future projects, the Department will continue to provide advisory services to partner organizations on both the policy and technological aspects of project implementation.

Financial Resources (\$000's)

2008-09	2009-10	2010-11
8,565	5,584	5,606

Human Resources (FTE)

2008-09	2009-10	2010-11
40	40	40

Interoperability Results and Performance Indicators

Information Sharing Framework Implementation

Through the development and implementation of a framework, the Department is enhancing cooperation, collaboration and information-sharing across the federal government’s public safety sector and among other levels of government. This activity strengthens the capacity of public safety organizations in Canada to access and share reliable and timely information and creates a more robust and focused environment for horizontally managing the Government of Canada’s information sharing proposals in support of public safety and security objectives.

Results	Performance Indicators
Cooperation, collaboration and information sharing across the public safety and security sector	Development of tools to assess interoperability projects and proposals Decision-making structures and criteria established to provide guidance and oversight to the selection and management of interoperability projects Governance and accountability framework established

Technical Advisory Services

The Department provides technical and policy advisory services to support information sharing initiatives undertaken by other departments and Portfolio agencies, or as part of the Department's own policy and project initiatives, involving information sharing, technical and/or business process planning aspects.

Results	Performance Indicators
Interoperable solutions are developed and implemented, including processes and technological tools that improve information sharing amongst federal departments and agencies	<p>Fora created to promote dialogue and facilitate the development of interoperable solutions in key areas</p> <p>Development of technical policies, guidelines, standards, and processes to enhance information sharing in key areas of the public safety and security sector</p> <p>Development of technology that promotes government-wide information sharing in key areas of the public safety and security sector</p>

SUPPLEMENTARY INFORMATION

Financial Tables

Table 1: Departmental Links to the Government of Canada Outcomes

Strategic Outcome: A Safe and Resilient Canada					
Program Activities	Expected Results	Planned Spending			Alignment of Canada Outcome Area
		2008-09	2009-10	2010-11	
National Security	Strong policies and legislation which advance Canada's National Security objectives	10,194	10,594	9,699	Safe and secure communities Safe and secure world through international cooperation
Emergency Management	Canadians are safe and better prepared to respond to natural and human-induced disasters	227,610	193,338	190,444	Safe and secure communities Safe and secure world through international cooperation
Law Enforcement	Safer Communities and more effective policing through strategic national law enforcement policies	134,487	132,931	132,951	Safe and secure communities
Corrections	Safe and effective reintegration of eligible offenders into Canadian communities	9,536	9,653	9,145	Safe and secure communities
Crime Prevention	Reduced offending among targeted populations	39,507	39,401	39,423	Safe and secure communities
Border Management	Efficient and secure borders which facilitate legitimate trade and travel and address risks off-shore to the extent possible	2,940	2,867	2,881	Safe and secure communities Safe and secure world through international cooperation A strong and mutually beneficial North American partnership
Interoperability	Information sharing is facilitated to promote public safety and security objectives	8,565	5,584	5,606	Safe and secure communities

Table 2: Sustainable Development Strategy (SDS)

1. SDS Departmental Goals: <ul style="list-style-type: none"> A. Reduced energy consumption and green house gas (GHG) emissions B. Reduced Departmental vehicle usage and GHG emissions C. Most products and services procured are 'green' D. Maximize departmental contribution to sustainable communities 		
2. Federal sustainable development goal, including greening government operations (GGO) goals The department will contribute to federal sustainable development by adhering to federal environmental quality and sustainable development management goals. The relevant goals for the department are : <ul style="list-style-type: none"> 1) Clean air 2) Reduce greenhouse gas emissions 3) Sustainable communities 4) Sustainable use of natural resources 	3. Performance measurement from current SDS Building Energy: <ul style="list-style-type: none"> 1) Reduction in use of paper for printing/copying 2) Reduction of office electricity use 3) Completion of energy audits for PS offices located in NCR by 2007-08 and by 2008-09 4) Completion of GHG emissions reduction strategy for PS offices located in NCR by 2007-08 and 2008-09 Vehicle Emissions: <ul style="list-style-type: none"> 1) Increase in number of green or fuel-efficient vehicles leased or rented by PS staff 2) Increase in number of new users of public transit services 3) Reduction of fuel purchased on PS business per kilometre driven Green Procurement: <ul style="list-style-type: none"> 1) Reduced energy use in offices 2) Increase in percentage of "green products" procured 3) All toner cartridges used are remanufactured or recycled 4) Reduction in the number of toner cartridges sent to landfill (waste) 5) Increase in volume of computer and office equipment diverted to E-waste depots or returned to manufacturers. 6) Increase in volume of recycled materials diverted to recycling programs Sustainable Communities: <ul style="list-style-type: none"> 1) Emergency management legislation in force 2) National critical infrastructure plan implemented 3) Number of youths engaged in gang prevention activities 4) Number of projects aimed at reducing substance-related crime 5) Number of projects funded to lower risk factors for at-risk families and children 	4. Department's expected results for 2008-09 <ul style="list-style-type: none"> 1) Public Safety offices will have improved energy conservation performance 2) Reduced vehicle fleet and staff private vehicle GHG emissions 3) Products and services purchased have a lesser or reduced effect on human health and the environment 4) Community sustainability is enhanced

Additional Tables Available Electronically

The following tables are available in electronic format on the Treasury Board Secretariat website at http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_e.asp:

- Table 3: Details on Transfer Payment Programs
- Table 4: Evaluations
- Table 5: Green Procurement
- Table 6: Internal Audits
- Table 7: Services Received Without Charge
- Table 8: User Fees

OTHER ITEMS OF INTEREST

Grants and Contributions Programs Administered by Public Safety Canada

1. Under the **First Nations Policing Policy (FNPP)**, Public Safety negotiates, administers and monitors tripartite agreements for policing services in First Nations communities. The policing services are culturally appropriate and responsive to the particular needs of First Nations and Inuit communities and are cost-shared 52% by Canada and 48% by the province/territory.
2. The **Joint Emergency Preparedness Program (JEPP)** was established to enhance the national capability to manage all types of emergencies and to encourage continued cooperation between the federal government and provincial/territorial governments. National capabilities are enhanced through such initiatives as training activities, the purchase of emergency response vehicles and equipment, and the development and exercising of emergency plans.
3. The **National Crime Prevention Strategy (NCPS)** provides a policy framework for the implementation of crime prevention interventions in Canada. It is jointly managed with the provinces and territories and administered by Public Safety Canada's National Crime Prevention Centre (NCPC). The NCPC mission is to provide national leadership on effective and cost-efficient ways to both prevent and reduce crime by addressing known risk factors in high-risk populations and places. In doing so, the NCPC concentrates on two core activities: supporting targeted interventions and building and sharing practical knowledge. The NCPC currently administers the following three funds:
 - a. **Crime Prevention Action Fund (CPAF)**: The CPAF supports crime prevention projects in both large and small communities. The CPAF's key objective is to support promising practices that address known risk factors and are related to NCPC's priority crime issues. Priority is given to projects that focus on individuals or groups with multiple risk factors. Capacity building, especially in Aboriginal communities, rural and/or remote areas, will be funded based on need, as part of a broader strategy to address specific risk factors or crimes.
 - b. **Research and Knowledge Development Fund (RKDF)**: The RKDF has three funding streams: research, knowledge transfer and demonstration projects accompanied by independent evaluations. The RKDF's objectives are to: identify promising community-based crime prevention models; determine the effectiveness and cost benefits of projects, which are the key components of successful programs and how they might be used in other

communities; and promote high-quality, cost-effective and sustainable crime prevention projects.

- c. **Youth Gang Prevention Fund (YGPF):** The YGPF invests in communities with gang issues. It invests in projects targeting youth who are already members of gangs or at the greatest risk of joining gangs. The NCPC works with the provinces and territories to identify affected communities. Funding goes to projects where community-based organizations and municipalities have worked together to assess needs and develop a coordinated, integrated response to the gang phenomenon they face.
4. **Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA)** assist provinces and territories with eligible costs incurred in responding to and recovering from natural disasters. Eligible costs include those related to restoring public works to their pre-disaster condition and to replacing basic, essential property of individuals, small businesses and farmsteads.
5. The **Joint Infrastructure Interdependencies Research Program (JIIRP)** is jointly funded with the Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC). The ultimate outcome of the JIIRP is to produce new science-based knowledge and practices to better assess, manage and mitigate risks to Canadians from critical infrastructure interdependencies by funding innovative research projects with an emphasis on cross-disciplinary research.
6. The **Policy Development Contributions Program** (formerly known as the Departmental Contributions Program) contributes to the achievement of departmental legislative policy development and consultative objectives by:
 - supporting projects in priority areas to address public policy issues of strategic importance to the Department;
 - supporting information driven projects and participation in cross-sectoral and inter-jurisdictional policy and legislative initiatives;
 - supporting innovative approaches and the acquisition of knowledge and the ability to translate knowledge into action for communities and community-based organizations; and
 - contributing to enhanced public safety and emergency management.
7. The **Public Safety Canada Research Fellowship Program** in Honour of Stuart Nesbitt White seeks to encourage Ph.D. research in two key areas:
 - cyber security relating to critical infrastructure protection, preferably in disciplines such as computer/software/electrical/mechanical engineering, computer science, and/or areas such as systems science, and risk modeling and management; and
 - disaster and emergency management, and physical critical infrastructure studies, preferably in disciplines such as urban and regional planning,

geography, sociology, economics, engineering, environmental sciences, and/or areas such as risk assessment and modeling.

8. The **Workers Compensation Program** provides funding to provinces and territories, based on a 75% federal and 25% provincial/territorial cost sharing ratio, to compensate volunteer emergency service workers injured or killed in the course of emergency service training or work.
9. The **Sustaining Funding Program (SFP) for National Voluntary Organizations (NVOs)** provides grants to NVOs to help these organizations maintain a national structure and cover core operating expenses, such as staff payroll and office equipment leases. These organizations provide policy advice to the Department and Portfolio agencies, and also provide public education activities and participate in community public safety initiatives.
10. The **Communities at Risk: Security Infrastructure Pilot** is a pilot program that assists communities with a demonstrated history of being victimized by hate-motivated crime to help defray the costs of minor security infrastructure. In the process, the pilot aims to contribute to the deterrence of hate-motivated crime and to an increased sense of security for at-risk communities. The Program is in effect from June 7, 2007 until March 31, 2009.
11. **National Flagging System (NFS)** is used to identify and track high-risk, violent offenders who pose a risk of re-offending and to facilitate appropriate prosecution and sentencing of these offenders, including Dangerous or Long-Term Offender applications in appropriate cases. The program provides funding to provinces/territories for the following primary activities:
 - Assistant Flagging Coordinators and other specialized staff to provide investigative and analytical functions
 - High speed scanning devices and electronic databases to convert paper files in electronic form
 - Increased police support for the NFS in the form of extended policy/RCMP liaison

Legislation Administered by the Department and Portfolio Agencies

The Minister of Public Safety Canada has sole responsibility to Parliament for the following Acts:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Canadian Security Intelligence Service Act</i> • <i>Charities Registration (Security Information) Act</i> • <i>Corrections and Conditional Release Act</i> • <i>Criminal Records Act</i> • <i>Customs Act</i> • <i>Department of Public Safety and Emergency Preparedness Act</i> • <i>DNA Identification Act</i> • <i>Emergency Management Act</i> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Firearms Act</i> • <i>Prisons and Reformatory Act</i> • <i>Royal Canadian Mounted Police Act</i> • <i>Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act</i> • <i>Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act</i> • <i>Sex Offender Information Registration Act</i> • <i>International Transfer of Offenders Act</i> • <i>Witness Protection Program Act</i> |
|---|--|

Public Safety Canada or its Agencies administer or are impacted by the following Acts in whole or in part. Some contain specific functions of the Minister that the Minister exercises solely or in conjunction with other Ministers:

Public Safety Canada

- *Department of Public Safety and Emergency Preparedness Act*
- *Emergency Management Act*

Canadian Security Intelligence Service

- *Canadian Security Intelligence Service Act*
- *Charities Registration (Security Information) Act*
- *Citizenship Act*
- *Immigration and Refugee Protection Act*
- *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act*

Royal Canadian Mounted Police

- *Canadian Peacekeeping Service Medal Act*
- *Controlled Drugs and Substances Act*
- *Criminal Code*
- *Criminal Records Act*
- *DNA Identification Act*

National Parole Board

- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Code*
- *Criminal Records Act*
- *Prisons and Reformatory Act*

Correctional Services of Canada

- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Code*
- *Extradition Act*
- *Old Age Security Act*
- *Prisons and Reformatory Act*
- *International Transfer of Offenders Act*
- *National Defence Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*
- *Security Offences Act*
- *Sex Offender Information Registration Act*

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Excise Act</i> • <i>Export and Import Permits Act</i> • <i>Firearms Act</i> • <i>Foreign Missions and International Organizations Act</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Witness Protection Program Act</i>
Canada Border Services Agency <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aeronautics Act</i> • <i>Anti-Personnel Mines Convention Implementation Act (through EIPA)</i> • <i>Blue Water Bridge Authority Act</i> • <i>Bretton Woods and Related Agreements Act</i> • <i>Canada Agricultural Products Act</i> • <i>Canada Border Services Agency Act</i> • <i>Canada Customs and Revenue Agency Act</i> • <i>Canada Grain Act</i> • <i>Canada Post Corporation Act</i> • <i>Canada Shipping Act</i> • <i>Canada-Chili Free Trade Agreement Implementation Act</i> • <i>Canada-Costa Rica Free Trade Agreement Implementation Act</i> • <i>Canada-Israel Free Trade Agreement Implementation Act</i> • <i>Canada-United States Free Trade Agreement Implementation Act</i> • <i>Canadian Dairy Commission Act</i> • <i>Canadian Environmental Protection Act, 1999</i> • <i>Canadian Food Inspection Agency Act</i> • <i>Canadian International Trade Tribunal Act</i> • <i>Canadian Wheat Board Act</i> • <i>Carriage by Air Act</i> • <i>Chemical Weapons Convention Implementation Act (though EIPA)</i> • <i>Civil International Space Station Agreement Implementation Act</i> • <i>Coastal Fisheries Protection Act</i> • <i>Coasting Trade Act</i> • <i>Consumer Packaging and Labelling Act</i> • <i>Controlled Drug and Substances Act</i> 	Canada Border Services Agency (continued) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Fertilizers Act</i> • <i>Firearms Act</i> • <i>Fish Inspection Act</i> • <i>Fisheries Act</i> • <i>Foods and Drugs Act</i> • <i>Foreign Missions and International Organizations Act</i> • <i>Freshwater Fish Marketing Act</i> • <i>Hazardous Products Act</i> • <i>Health of Animals Act</i> • <i>Immigration and Refugee Protection Act</i> • <i>Importation of Intoxicating Liquors Act</i> • <i>Integrated Circuit Topography Act</i> • <i>International Boundary Commission Act</i> • <i>Manganese-based Fuel Additives Act</i> • <i>Meat Inspection Act</i> • <i>Motor Vehicle Fuel Consumption Standards Act (not in force)</i> • <i>Motor Vehicle Safety Act</i> • <i>National Energy Board Act</i> • <i>Navigable Waters Protection Act</i> • <i>North American Free Trade Agreement Implementation Act</i> • <i>Nuclear Energy Act</i> • <i>Nuclear Safety and Control Act</i> • <i>Pest Control Products Act</i> • <i>Pilotage Act</i> • <i>Plant Breeders' Rights Act</i> • <i>Plant Protection Act</i> • <i>Precious Metals Marking Act</i> • <i>Preclearance Act</i> • <i>Privacy Act</i> • <i>Privileges and Immunities (North Atlantic Organization) Act</i> • <i>Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act</i> • <i>Provincial Trade Act</i>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora</i> • <i>Copyright Act</i> • <i>Criminal Code</i> • <i>Cultural Property Export and Import Act</i> • <i>Customs Act</i> • <i>Customs and Excise Offshore Application Act</i> • <i>Customs Tariff</i> • <i>Defence Production Act</i> • <i>Department of Health Act</i> • <i>Department of Industry Act</i> • <i>Energy Administration Act</i> • <i>Energy Efficiency Act</i> • <i>Excise Act</i> • <i>Excise Act, 2001</i> • <i>Excise Tax Act</i> • <i>Explosives Act</i> • <i>Export Act</i> • <i>Export and Import of Rough Diamonds Act</i> • <i>Export and Import Permits Act</i> • <i>Federal-Provincial Fiscal Arrangements Act</i> • <i>Feeds Act</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quarantine Act</i> • <i>Quebec Harbour, Port Warden Act</i> • <i>Radiation Emitting Devices Act</i> • <i>Radiocommunication Act</i> • <i>Seeds Act</i> • <i>Special Economic Measures Act</i> • <i>Special Import Measures Act</i> • <i>Statistics Act</i> • <i>Telecommunications Act</i> • <i>Textile Labelling Act</i> • <i>Trade-Marks Act</i> • <i>Transportation of Dangerous Goods Act, 1992</i> • <i>United Nations Act</i> • <i>United States Wreckers Act</i> • <i>Visiting Forces Act</i> • <i>Wild Animals and Plant Protection and Regulation of International and Interprovincial Trade Act</i>
Other	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Canadian Centre on Substance Abuse Act</i> 	

Contacts for Further Information

For further information about this Report on Plans and Priorities, you may communicate with our departmental contacts as follows:

Name	Title	Telephone
Suzanne Hurtubise	Deputy Minister of Public Safety	(613) 991-2895
Myles Kirvan	Associate Deputy Minister of Public Safety	(613) 949-0322
Chantal Bernier	Assistant Deputy Minister, Community Safety and Partnerships	(613) 993-4325
J. Scott Broughton	Senior Assistant Deputy Minister, Emergency Management and National Security	(613) 991-2820
Lynda Clairmont	Associate Assistant Deputy Minister, Emergency Management and National Security	(613) 990-4976
Daniel Lavoie	Director General, Communications	(613) 990-2743
Elisabeth Nadeau	Assistant Deputy Minister, Corporate Management	(613) 990-2615
Kristina Namiesniowski	Assistant Deputy Minister, Strategic Policy	(613) 949-6435
Eva Plunkett	Inspector General of CSIS	(613) 949-0675
Richard Wex	Assistant Deputy Minister, Policing, Law Enforcement and Interoperability	(613) 990-2703

For more information on Public Safety Canada, please visit our web site at:
www.publicsafety.gc.ca

Personnes à qui s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements

Pour de plus amples renseignements sur le Rapport sur les plans et priorités, vous pouvez communiquer avec les personnes suivantes de notre Ministère :

Nom	Titre	Téléphone
Suzanne Hurtubise	Sous-ministre de la Sécurité publique	(613) 991-2895
Myles Kirvan	Sous-ministre délégué de la Sécurité publique	(613) 949-0322
Chantal Bernier	Sous-ministre adjointe, Sécurité de la population et partenariats	(613) 993-4325
J. Scott Broughton	Sous-ministre adjoint principal, Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	(613) 991-2820
Lynnda Clairmont	Sous-ministre adjointe associée, Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	(613) 990-4976
Daniel Lavoie	Directeur général, Communications	(613) 990-2743
Elisabeth Nadeau	Sous-ministre adjointe, Gestion ministérielle	(613) 990-2615
Kristina Namiesniowski	Sous-ministre adjointe, Politiques stratégiques	(613) 949-6435
Eva Plunkett	Inspectrice générale du SCRS	(613) 949-0675
Richard Wex	Sous-ministre adjoint, Police, application de la loi et interopérabilité	(613) 990-2703

Pour de plus amples renseignements sur le Ministère de la Sécurité publique Canada, veuillez consulter notre site Web à www.securitepublique.gc.ca

<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels • Loi sur les douanes • Loi sur la compétence extracôtière du Canada pour les douanes et l'accise • Tarif des douanes • Loi sur la production de défense • Loi sur le ministère de la Santé • Loi sur le ministère de l'Industrie • Loi sur l'administration de l'énergie • Loi sur l'efficacité énergétique • Loi sur l'accise • Loi sur l'accise, 2001 • Loi sur la taxe d'accise • Loi sur les explosifs • Loi sur les exportations • Loi sur l'exportation et l'importation des diamants bruts • Loi sur les licences d'exportation et d'importation • Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces 	<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur la protection d'espèces animales ou végétales sauvages et la réglementation de leur commerce international et interprovincial • Loi sur les forces étrangères présentes au Canada • Loi sur les bateaux sauveteurs des États-Unis • Loi sur les Nations Unies • Loi sur la taxe d'accise • Loi sur le transport des marchandises dangereuses, 1992 • Loi sur les marques de commerce • Loi sur l'étiquetage des textiles • Loi sur les télécommunications • Loi sur la statistique • Loi sur les mesures spéciales d'importation • Loi sur les mesures économiques spéciales • Loi sur les semences • Loi sur la radiocommunication • Loi sur les dispositifs émettant des radiations • gardien de port pour le havre de Québec
<p>Autre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi sur le Centre canadien de lutte contre les toxicomantes 	

<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur les armes à feu • Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales 	<p>Agence des services frontaliers du Canada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi sur l'aéronautique • Loi de mise en œuvre de la Convention sur les mines antipersonnel (par l'intermédiaire de la LLEI) • Loi sur l'Administration du pont Blue Water • Loi sur les accords de Bretton Woods et des accords connexes • Loi sur les produits agricoles au Canada • Loi sur l'Agence des services frontaliers du Canada • Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada • Loi sur les grains du Canada • Loi sur les grains du Canada • Loi sur la Société canadienne des postes • Loi sur la marine marchande du Canada • Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Chili • Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Costa Rica • Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Israël • Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Etats-Unis • Loi sur la Commission canadienne du lait • Loi canadienne sur la protection de l'environnement, 1999 • Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments • Loi sur le Tribunal canadien du commerce extérieur • Loi sur la Commission canadienne du blé • Loi sur le transport aérien • Loi de mise en œuvre de la Convention sur les armes chimiques (par le biais de la LLEI) • Loi de mise en œuvre de l'Accord sur la Station spatiale internationale civile • Loi sur la protection des pêcheries côtières • Loi sur le cabotage • Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation • Loi réglementant certaines drogues et autres substances • Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction • Loi sur le droit d'auteur • Code criminel
<ul style="list-style-type: none"> • sur les délinquants sexuels • Loi sur le programme de protection des témoins 	<ul style="list-style-type: none"> • Loi relative aux aliments du bétail • Loi sur les engrais • Loi sur les armes à feu • Loi sur l'inspection du poisson • Loi sur les pêches • Loi sur les aliments et drogues • Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales • Loi sur la commercialisation du poisson d'eau douce • Loi sur les produits dangereux • Loi sur la santé des animaux • Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés • Loi sur l'importation des boissons envivantes • Loi sur les topographies de circuits intégrés • Loi sur la Commission de la frontière internationale • Loi sur les additifs à base de manganesée • Loi sur l'inspection des viandes • Loi sur les normes de consommation de carburant des véhicules automobiles (non en vigueur) • Loi sur la sécurité des véhicules automobiles • Loi sur l'Office national de l'énergie • Loi sur la protection des eaux navigables • Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange nord-américain • Loi sur l'énergie nucléaire • Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires • Loi sur les produits antiparasitaires • Loi sur le pilotage • Loi sur la protection des obtentions végétales • Loi sur la protection des végétaux • Loi sur le poinçonnage des métaux précieux • Loi sur le précontrôle • Loi sur la protection des renseignements personnels • Loi sur les privilèges et immunités de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord • Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes • Loi sur le commerce provincial • Loi sur la quarantaine • Acte pour pouvoir à la nomination d'un

Lois appliquées par le Ministère et les organismes du Portefeuille

Le ministre de Sécurité publique Canada assume l'entière responsabilité des lois suivantes devant le Parlement :	
<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité • Loi sur l'enregistrement des organismes de bienfaisance (renseignements de sécurité) • Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition • Loi sur le casier judiciaire • Loi sur les douanes • Loi sur le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile • Loi sur l'identification par les empreintes génétiques • Loi sur la protection civile • Loi sur les armes à feu 	<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur les prisons et les maisons de correction • Loi sur la Gendarmerie royale du Canada • Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada • Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada • Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels • Loi sur le transfertement international des délinquants • Loi sur le programme de protection des témoins

Sécurité publique Canada ou ses organismes appliquent les lois suivantes en totalité ou en partie, ou sont touchés par elles. Certaines contiennent des fonctions précises du ministre que celui-ci remplit exclusivement ou de concert avec d'autres ministres :

Ministère de la SPPC	
<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile • Loi sur la protection civile • Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité • Loi sur l'enregistrement des organismes de bienfaisance (renseignements de sécurité) • Loi sur la citoyenneté • Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés • Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes 	<ul style="list-style-type: none"> • Gendarmerie royale du Canada • Loi sur la médaille canadienne de maintien de la paix • Loi réglementant certaines drogues et autres substances • Code criminel • Loi sur le casier judiciaire • Loi sur l'identification par les empreintes génétiques • Loi sur l'accise • Loi sur les licences d'exportation et d'importation
Commission nationale des libérations conditionnelles	
<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition • Code criminel • Loi sur le casier judiciaire • Loi sur les prisons et les maisons de correction 	<ul style="list-style-type: none"> • Service correctionnel du Canada • Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition • Code criminel • Loi sur l'extradition • Loi sur la sécurité de la vieillesse • Loi sur les prisons et les maisons de correction • Loi sur le transfertement international des délinquants • Loi sur le transfertement international des délinquants • Loi sur la défense nationale • Loi sur la Gendarmerie royale du Canada • Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada • Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada • Loi sur les infractions en matière de sécurité • Loi sur l'enregistrement de renseignements

- des coordonnateurs adjoints du repérage et du personnel spécialisé pour assurer des fonctions d'enquête et d'analyse
- des appareils de balayage électronique à haute vitesse et des bases de données électroniques pour convertir des dossiers imprimés en format électronique
- un soutien accru de la police au SNR en resserrant les liens entre les responsables des politiques et la GRC

- contribuant à l'accroissement de la sécurité publique et à l'amélioration de la gestion des urgences.

7. Le **Programme de bourses de recherche de Sécurité publique et Protection civile Canada** en l'honneur de Stuart Nesbitt White vise à encourager la recherche au niveau du doctorat dans deux domaines clés :

- la sécurité cybernétique relative à la protection des infrastructures essentielles, de préférence dans les disciplines comme le génie informatique, logiciel, électrique et mécanique, l'informatique ou encore dans d'autres domaines, comme la science des systèmes, ainsi que la gestion et la modélisation des risques;
- les études sur la gestion des catastrophes et des urgences ou sur les infrastructures matérielles essentielles, de préférence dans des domaines comme la planification urbaine et régionale, la géographie, la sociologie, l'économie, l'ingénierie et les sciences environnementales, ainsi que dans d'autres secteurs, comme l'évaluation et la modélisation des risques.

8. Le **programme d'indemnisation des travailleurs** permet de rembourser aux provinces et aux territoires, selon une proportion de 75 % pour le gouvernement fédéral et de 25 % pour la province/le territoire, les indemnités versées aux travailleurs bénévoles qui sont blessés ou tués en cours de formation ou d'intervention d'urgence.

9. Le **Programme de financement de soutien (PFS) pour les organismes nationaux de bénévolat (ONB)** offre des subventions aux ONB pour les aider à maintenir une structure nationale et pour assumer une partie des dépenses de fonctionnement, comme les salaires et l'allocation de matériel de bureau. Ces organismes donnent des conseils stratégiques au Ministère et aux organismes du Portefeuille, mènent des activités d'éducation du public et participent à des initiatives communautaires de sécurité publique.

10. Les **collectivités à risque : Projet d'infrastructure de sécurité**. Il s'agit d'un programme pilote qui aide les collectivités ayant été la cible de crimes haineux dans le passé, afin de couvrir les coûts d'un projet mineur d'infrastructures de sécurité. Ce faisant, le projet pilote vise à contribuer à dissuader les transgresseurs de commettre leurs crimes haineux et à accroître le sentiment de sécurité dans les collectivités à risque. Le programme se poursuit du 7 juin 2007 au 31 mars 2009.

11. Le **Système national de repérage (SNR)** sert à cerner et à suivre les délinquants violents à risque élevé qui constituent un risque de récidive et, à faciliter les poursuites de circonstance et l'imposition de peines, incluant une demande de déclaration de délinquants dangereux ou délinquants à contrôler, le cas échéant. Le programme prévoit des fonds pour les provinces et les territoires pour ce qui suit :

- soutenant les projets dans les domaines de priorité pour s'occuper des questions concernant la politique publique, d'importance stratégique pour le Ministère;
 - soutenant les projets axés sur l'information et la participation à des initiatives intersectorielles et multi instances liées aux politiques et aux dispositions législatives;
 - soutenant les approches novatrices et l'acquisition de connaissances, ainsi que la capacité de traduire les connaissances en actions des collectivités et des organisations communautaires;
6. Le **Programme de contributions à l'élaboration de politiques** (l'ancien programme ministériel des contributions) permet de réaliser les objectifs du Ministère en matière d'établissement de politiques législatives, et de consultation, en :
5. Le **Programme conjoint de recherche sur les interdépendances relatives aux infrastructures (PCRII)** est financé conjointement avec le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG). Ultimement, le programme vise à acquérir des connaissances fondées sur la science et les pratiques permettant de mieux évaluer, gérer et atténuer les risques pour les Canadiens, découlant des interdépendances des infrastructures, en finançant des projets de recherche novateurs axés principalement sur les recherches interdisciplinaires.
4. Les **Accords d'aide financière en cas de catastrophes (AAFC)** viennent en aide aux provinces et aux territoires à l'égard des coûts admissibles engagés pour réagir aux catastrophes naturelles et pour s'en rétablir. Les coûts admissibles incluent les coûts de rétablissement des services d'utilité publique dans leur état antérieur à la catastrophe, et le remplacement des biens essentiels de base des particuliers, des petites entreprises et des fermes.
- c. Le **Fonds de lutte contre les activités des gangs de jeunes (FLAGJ)** : Le FLAGJ investit dans les collectivités aux prises avec des problèmes liés aux gangs. Il investit dans des projets qui visent des jeunes qui font partie de gangs, ou qui risquent de se joindre à des gangs. Le CNPC collabore avec les provinces et les territoires pour cerner les collectivités concernées. Le financement est accordé à des projets où des organismes communautaires et des municipalités ont déjà collaboré pour évaluer les besoins et ont amorcé une intervention coordonnée et concertée à l'égard du phénomène des gangs dans leur milieu.
- connaissances et les projets de démonstration accompagnés d'évaluations indépendantes. Les objectifs du FRDC sont les suivants : cerner les modèles communautaires de prévention du crime prometteurs, déterminer l'efficacité et l'efficience des projets, qui sont les composantes essentielles des programmes qui ont été couronnés de succès, et déterminer comment ils pourraient être utilisés dans d'autres collectivités; promouvoir les projets de prévention du crime de grande qualité, efficaces et viables.

AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Programmes de subventions et contributions administrés par Sécurité publique Canada

1. Grâce à la **Politique sur la police des Premières nations (PPPN)**, Sécurité publique Canada peut négocier, mettre en œuvre, administrer et surveiller les accords tripartites en matière de services de police des Premières nations. Les services de police des Premières nations sont adaptés aux différences culturelles et ils répondent aux besoins particuliers des collectivités des Premières nations et des Inuits; leurs coûts sont partagés dans une proportion de 52 % pour le Canada et 48 % pour la province ou territoire concerné.

2. Le **Programme conjoint de protection civile (PCPC)** a été établi pour améliorer la capacité nationale de gérer tous les types d'urgence et encourager la collaboration continue entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces/territoires. Les capacités nationales sont améliorées à la suite d'initiatives telles que les activités de formation, l'achat de véhicules et de matériel pour les interventions d'urgence et l'élaboration de plans d'urgence et leur mise à l'essai.

3. La **Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC)** constitue le cadre stratégique de la mise en œuvre des interventions de prévention du crime au Canada. Elle est conjointement gérée par les provinces et les territoires et appliquée par le Centre national de prévention du crime (CNPC). La mission du CNPC est d'assurer un leadership national à l'égard des façons efficaces et économiques de prévenir et de réduire le crime, en agissant sur les facteurs de risque connus, dans les populations et les lieux à risque élevé. À cette fin, le CNPC se concentre sur deux activités principales : le soutien des interventions ciblées et l'acquisition et la mise en commun de connaissances pratiques. Le CNPC administre actuellement les trois fonds suivants:

- a. Le **Fonds d'action de prévention du crime (FAPC)** : Le FAPC appuie des projets de prévention de la criminalité dans les collectivités, grandes ou petites. L'objectif principal du FAPC est de financer la mise en œuvre de pratiques prometteuses agissant sur des facteurs de risque connus et sur des types de crime en lien avec les priorités du CNPC. La priorité est accordée aux projets qui visent avant tout des personnes ou des groupes présentant des facteurs de risque multiples. On financera le renforcement des capacités, notamment dans les collectivités autochtones, dans les régions éloignées ou en milieu rural, en fonction des besoins déterminés et dans la mesure où ces activités s'intègrent dans une stratégie plus vaste qui vise à agir sur les facteurs de risque ou à des délits spécifiques.

- b. Le **Fonds pour la recherche et le développement des connaissances (FRDC)** : Le FRDC vise trois domaines : la recherche, le transfert des

Tableaux supplémentaire disponibles en versions électroniques

Les tableaux suivants sont affichés en format électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor au <http://www.rbs-sct.gc.ca/rpp/2008-2009/templates-gabarits-fra.asp> :

- Tableau 3 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
- Tableau 4 : Évaluations
- Tableau 5 : Achats écologiques
- Tableau 6 : Vérifications internes
- Tableau 7 : Services reçus à titre gracieux
- Tableau 8 : Frais d'utilisation

Tableau 2 : Stratégie de développement durable

1. Buts ministériels liés à la SDD :	
A. Consommation réduite d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre	
B. Utilisation réduite des véhicules du Ministère et des émissions de gaz à effet de serre	
C. Utilisation de produits de service « verts »	
D. Contribution ministérielle maximisée au caractère durable du développement des collectivités	
2. Développement fédéral durable, incluant l'écologisation des opérations du gouvernement	
Le Ministère contribuera au développement durable du fédéral en adoptant les buts liés à la qualité environnementale et aux gestions du développement durable du fédéral	
Les buts qui s'appliquent au Ministère sont :	
1) Air propre	1) Air propre
2) Réduction des émissions de gaz à effet de serre	2) Réduction des émissions de gaz à effet de serre
3) Collectivités durables	3) Collectivités durables
4) Exploitant sans déprédation des ressources naturelles	4) Exploitant sans déprédation des ressources naturelles
3. Mesures du rendement tirées de la SDD actuelle	
Efficacité énergétique des immeubles :	
1) Réduction de l'utilisation du papier pour l'impression/la photocopie	1) Réduction de l'utilisation de l'électricité dans les bureaux
2) Réduction de l'utilisation de l'électricité dans les bureaux	3) Vérifications de la consommation d'énergie pour les bureaux de SPC dans la RCN d'ici 2007-2008, puis d'ici 2008-2009.
3) Réduction de la consommation d'énergie pour les bureaux de SPC dans la RCN d'ici 2007-2008, puis d'ici 2008-2009.	4) Etablissement d'une stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les bureaux de SPC dans la RCN d'ici 2007-2008, puis 2008-2009
Emissions des véhicules :	
1) Augmentation du nombre de véhicules à haut rendement énergétique loués par le personnel de SPC	1) Augmentation des produits verts achetés, en pourcentage
2) Augmentation du nombre de nouveaux utilisateurs du transport public	2) Les cartouches de viréur utilisées sont toutes remanufacturées ou recyclées.
3) Réduction du combustible acheté par le personnel de SPC pour accomplir son travail, par kilomètre parcouru	3) Réduction du nombre de cartouches de viréur envoyées au dépôt
4) Augmentation du volume d'équipement de bureaux envoyés dans des dépôts de déchets électroniques ou retournés aux fabricants	4) Réduction du volume d'équipement de bureaux envoyés dans des dépôts de déchets électroniques ou retournés aux fabricants
5) Augmentation du volume d'ordinateurs et d'équipement de bureaux envoyés dans des dépôts de déchets électroniques ou retournés aux fabricants	5) Augmentation du volume d'ordinateurs et d'équipement de bureaux envoyés dans des dépôts de déchets électroniques ou retournés aux fabricants
6) Augmentation du volume du matériel recyclé envoyé de nouveau au recyclage	6) Augmentation du volume du matériel recyclé envoyé de nouveau au recyclage
Développement durable des collectivités :	
1) Législation en matière de gestion des urgences en vigueur	1) Législation en matière de gestion des urgences en vigueur
2) Plan national des infrastructures essentielles mis en œuvre	2) Plan national des infrastructures essentielles mis en œuvre
3) Nombre de jeunes participant à des activités de lutte contre les gangs	3) Nombre de jeunes participant à des activités de lutte contre les gangs
4) Nombre de projets visant la réduction de la criminalité liée aux substances illicites	4) Nombre de projets visant la réduction de la criminalité liée aux substances illicites
5) Nombre de projets financés pour diminuer les facteurs de risque dans le cas des familles et des enfants à risque.	5) Nombre de projets financés pour diminuer les facteurs de risque dans le cas des familles et des enfants à risque.
4. Résultats ministériels attendus pour 2008-2009	4. Résultats ministériels attendus pour 2008-2009
1) Les bureaux de Sécurité publique Canada auront amélioré leur rendement à l'égard de la conservation de l'énergie	1) Les bureaux de Sécurité publique Canada auront amélioré leur rendement à l'égard de la conservation de l'énergie
2) Réduction des émissions de gaz à effet de serre des véhicules du Ministère et du personnel	2) Réduction des émissions de gaz à effet de serre des véhicules du Ministère et du personnel
3) Réduction des produits et des services achetés, sur la santé humaine et l'environnement	3) Réduction des produits et des services achetés, sur la santé humaine et l'environnement
4) Les collectivités se développent de façon plus durable.	4) Les collectivités se développent de façon plus durable.

<i>Gestion des frontières</i>	Frontières efficaces et sûres qui facilitent le commerce et les déplacements légitimes et réduisent le risque à l'étranger dans la mesure du possible	Facilitation de la communication des renseignements pour atteindre les objectifs de sécurité publique			
		Collectivités sûres et sécuritaires	Monde sûr et sécuritaire par la collaboration internationale	Un partenariat nord-américain solide et mutuellement bénéfique	Collectivités sûres et sécuritaires
		2 881	2 867	2 940	8 565
		5 606	5 584	5 584	5 584

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Tableaux financiers

Tableau 1 : Liens entre les résultats du Ministère et ceux du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : Un Canada sécuritaire et résilient					
Activités de programmes	Résultats attendus	Dépenses prévues			Concordance avec le résultat pour le gouvernement
		2008 – 2009	2009 – 2010	2010 – 2011	
		2009	2010	2011	
Sécurité nationale	Des politiques et dispositions législatives solides qui contribuent aux objectifs du Canada en matière de sécurité nationale	10 194	10 594	9 699	Collectivités sûres et sécuritaires Monde sûr et sécuritaire par la collaboration internationale
Gestion des urgences	Les Canadiens sont en sécurité et mieux préparés à répondre aux catastrophes naturelles et attribuables à l'humain	227 610	193 338	190 444	Collectivités sûres et sécuritaires Monde sûr et sécuritaire par la collaboration internationale
Application de la loi	Accroître la sécurité des collectivités et l'efficacité des services de police par l'entremise de politiques stratégiques nationales d'application de la loi	134 487	132 931	132 951	Collectivités sûres et sécuritaires
Services correctionnels	Réinsertion sociale sûre et efficace des délinquants admissibles dans les collectivités canadiennes	9 536	9 653	9 145	Collectivités sûres et sécuritaires
Prévention du crime	Réduction des infractions dans les populations ciblées	39 507	39 401	39 423	Collectivités sûres et sécuritaires

Services consultatifs techniques

Le Ministère fournit la prestation de toute une gamme de services techniques et de conseils stratégiques visant à soutenir les initiatives de partage des renseignements entreprises par d'autres ministères et d'autres organismes du Portefeuille. Ces services sont aussi offerts dans le cadre de politiques et initiatives ministérielles relatives au partage d'information, d'aspects techniques ou liés à la planification des processus opérationnels.

Résultats	Indicateurs de rendement
Solutions compatibles élaborées et mises en œuvre, incluant les processus et des outils technologiques améliorant le partage des renseignements entre les ministères et organismes fédéraux	Établissement de tribunes pour encourager le dialogue et faciliter l'élaboration de solutions compatibles dans les principaux domaines Elaboration de politiques techniques, de lignes directrices, de normes et de processus pour améliorer la communication de renseignements dans les principaux domaines du secteur de la sécurité publique Développement des moyens technologiques favorisant la communication de renseignements à l'échelle du gouvernement dans les principaux domaines du secteur de la sécurité publique

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard de l'interopérabilité

Mise en œuvre du cadre de partage des renseignements

Par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre, le Ministère accroit la collaboration et le partage des renseignements dans l'ensemble du secteur de la sécurité publique du gouvernement fédéral et dans le cas échéant, avec les autres ordres de gouvernement. Cette activité renforce la capacité des organismes de sécurité publique au Canada d'accéder et de partager des renseignements de façon fiable et opportune. Elle permet également de créer un environnement plus robuste et ciblé pour la gestion horizontale de l'éventail des propositions futures du gouvernement du Canada en appui aux objectifs de sécurité publique.

Résultats	Indicateurs de rendement
Coopération, collaboration et partage des renseignements dans l'ensemble du secteur de la sécurité publique	Développement d'outils pour évaluer les projets et les propositions d'interopérabilité Structures et critères de prise de décision établis pour orienter et surveiller le choix et la gestion des projets d'interopérabilité Cadre de gouvernance et de reddition de comptes établi

Le Ministère a déjà des projets visant l'amélioration du partage des renseignements, dans un certain nombre de domaines importants dans l'environnement de la sécurité publique, notamment :

- le partage accrue des renseignements classifiés pour mieux coordonner les opérations liées à la gestion des urgences et à la sécurité nationale;
- les données biométriques qui soutiennent la gestion de l'identité;
- une stratégie de radio interopérabilité pour accroître la capacité des premiers intervenants de communiquer entre eux;
- le partage des renseignements de part et d'autre de la frontière.

Services consultatifs techniques

Assumant son rôle de leadership pour les projets en cours et les projets à venir, le Ministère continuera d'offrir des services consultatifs aux organismes partenaires, concernant à la fois l'orientation et les aspects techniques de la mise en œuvre des projets.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	8 565	2009-2010	5 584	2010-2011	5 606
-----------	-------	-----------	-------	-----------	-------

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	40	2009-2010	40	2010-2011	40
-----------	----	-----------	----	-----------	----

Une interopérabilité efficace fait en sorte que les personnes, les processus et les systèmes fonctionnent en mode de collaboration pour mettre en commun leur information. Dans le secteur de la sécurité publique, cela signifie la possibilité pour les organismes gouvernementaux et les organisations de mettre en commun l'information pertinente au moment opportun, dans le but de préserver la sécurité des Canadiens. Au moyen de son programme de l'interopérabilité, le Ministère s'efforce de promouvoir les objectifs de sécurité du gouvernement du Canada, en maximisant les possibilités de partage des renseignements entre les ministères et les organismes fédéraux et en minimisant les risques sur le plan de la sécurité.

Faits saillants

- Etablissement d'un cadre de collaboration permettant de régir et de superviser les projets aux fins de l'interopérabilité dans le secteur de la sécurité publique.
- Mise au point de solutions technologiques pour faciliter le partage des renseignements

Les efforts visant à améliorer le partage des renseignements incluent le fait de favoriser la collaboration des organismes partenaires, pour qu'ils harmonisent leurs politiques, leurs programmes, leurs services et leurs normes de façon à faciliter le partage des renseignements et le développement des outils technologiques permettant d'améliorer l'accessibilité de l'information et la compatibilité des systèmes d'information. Ces améliorations respectent les principes de protection des renseignements personnels des Canadiens et de reddition de comptes.

Comme les activités effectuées dans le cadre du Programme de l'interopérabilité touchent tous les aspects du domaine de la sécurité publique, les résultats obtenus contribueront à réaliser les objectifs prioritaires stratégiques du Ministère.

Mise en œuvre du cadre de partage des renseignements

Pour mieux coordonner les opérations visant l'interopérabilité, le Ministère continuera d'encourager les partenaires de la sécurité publique à dialoguer constamment pour trouver des façons d'améliorer le partage des renseignements et pour élaborer et mettre en œuvre des solutions compatibles. Cela inclut l'élaboration et la promotion d'un Cadre de partage des renseignements, destiné à offrir aux partenaires de la sécurité publique une structure de prise de décisions et déterminer les critères d'évaluation des propositions de projets d'interopérabilité, et les critères d'évaluation du rendement des projets d'amélioration de partage des renseignements entrepris. En renforçant la gouvernance et la reddition de comptes des entreprises d'interopérabilité dans le secteur de la sécurité publique, ce cadre de travail permettra des organismes de sécurité publique au Canada d'atteindre en bout de ligne leur objectif d'accès et de mise en commun de renseignements fiables et opportuns dans les domaines principaux.

Gestion stratégique des frontières

Le Ministère assure le leadership des politiques fédérales en matière de stratégies et d'initiatives globales sur la gestion des frontières. Ceci inclut la direction et/ou la coordination, le développement et la mise en œuvre des politiques et programmes axés sur les questions et irritants intersectoriels actuels et émergent de gestion des frontières, incluant l'agenda de la gestion globale des frontières avec les États-Unis et le Mexique.

Résultats	Indicateurs de rendement
Une frontière canado-américaine mieux gérée	<p>Nombre d'ententes de collaboration établies et négociées avec les partenaires nord-américains et autres, qui favorisent les frontières intelligentes et sûres</p> <p>Nombre de positions canadiennes adoptées dans les règles/politiques américaines pour les programmes de gestion des frontières</p> <p>Satisfaction des intervenants consultés au sujet des questions liées à la gestion des frontières, qui concernent le Canada et ses partenaires nord-américains</p> <p>Degré auquel le PSP continue d'être fidèle au programme de la gestion des frontières du Canada et de le faire avancer</p>

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard de la gestion des frontières

Soutien aux opérations frontalières

Sécurité publique Canada coordonne et élabore des politiques, des programmes et des procédures opérationnels visant à accroître l'intégrité et l'efficacité de nos frontières. Par le biais d'étroite collaboration avec nos homologues internationaux, notamment avec les États-Unis, nous élaborons, conjointement ou coopérativement, des évaluations de la menace et du risque, ainsi que des ententes opérationnelles bilatérales à l'appui des activités transfrontalières des organismes d'application de la loi et gestion des frontières, incluant pendant et après les situations d'urgence.

Résultats	Indicateurs de rendement
Collaboration améliorée pour l'application des lois en matière transfrontalière	<p>Tenue du Forum sur la criminalité transfrontalière Canada États-Unis pour lever les obstacles à l'application des lois en matière transfrontalière</p> <p>Evaluations conjointes du Canada et des États-Unis des menaces et des risques (p. ex., Évaluation de la menace liée à la drogue à la frontière canado-américaine, Évaluation des menaces par l'EIPF, Rapport sur la fraude par marketing de masse) produites en partenariat avec les autres ministères et avec les États Unis</p> <p>Ententes-cadres négociées et mises en œuvre pour régir les opérations canado-américaines intégrées d'application de la loi à la frontière (p. ex., Shiprider), créant ainsi la capacité de faire un suivi des saisies année après année.</p>

navire. Ce type d'initiative permet de donner aux responsables de l'application de la loi les outils, les politiques et les cadres de travail en mesure de faciliter leurs opérations habituelles le long et de part et d'autres de la frontière, et fait partie intégrante des objectifs du Forum canado-américain sur la criminalité transfrontalière (FCTF). Le Ministère participe aux travaux du FCTF et assure les services de secrétariat pour le volet canadien.

Gestion stratégique des frontières

Le Partenariat pour la sécurité et la prospérité (PSP) est le principal mécanisme permettant d'atteindre les objectifs du Canada en matière de sécurité et de prospérité. En août 2007, les leaders au Canada, des États-Unis et du Mexique se sont rencontrés à Montebello, au Québec, pour recentrer et simplifier le programme du PSP et convenir des grandes initiatives pour l'année suivante. Bien qu'Industrie Canada assume la responsabilité de la coordination globale du PSP du gouvernement du Canada, Sécurité publique Canada assume la responsabilité de l'établissement et de la réalisation du volet du PSP concernant la sécurité. Cela comprend l'appui à la mise en œuvre des initiatives de sécurité convenues au sommet des chefs d'état de Montebello et la recommandation de nouvelles priorités à étudier au prochain sommet des leaders du PSP.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2 940	2 867	2 881
2008-2009	2009-2010	2010-2011

Ressources humaines (ETP)

23	23	23
2008-2009	2009-2010	2010-2011

Sécurité publique Canada assure le leadership stratégique et la coordination fédérale relativement à une gamme étendue de questions frontalières, notamment l'application de la loi en matière douanière et d'immigration et en matière transfrontalière, afin d'atteindre les objectifs de sécurité tout en permettant les échanges commerciaux et les voyages légitimes et en réduisant les risques sur le plan de la sécurité. La gestion des frontières est étroitement liée à la gestion efficace du Programme frontalier canado-américain.

Soutien aux opérations frontalières

La gestion efficace des frontières, une priorité ministérielle, repose sur un certain nombre de grands principes. Une telle gestion repose sur une infrastructure adéquate et aux endroits judicieux, le développement et l'utilisation de nouvelles technologies, des programmes des protocoles et des procédures axés sur le risque, et l'application de la loi sans obstacle inutile et dans un esprit de collaboration. Sécurité publique se concentrera sur ces objectifs, en misant sur la coordination du travail des organismes du Portefeuille, des autres ministères gouvernementaux et des États-Unis.

Une frontière intelligente repousse les activités frontalières aussi loin que possible de la frontière physique (soit à l'extérieur du territoire, soit au Canada même) et fait en sorte que les activités d'application de la loi dans nos bureaux d'entrée sont effectuées aussi efficacement que possible, et sont intégrées autant que faire se peut aux activités des partenaires, notamment les États-Unis. L'établissement d'une frontière nord américaine sans obstacle inutile et sûre contribuera au renforcement de la compétitivité de l'économie du Canada.

Le Ministère s'emploie à tenter de trouver de concert avec les partenaires fédéraux et les homologues américains des façons d'améliorer encore davantage notre collaboration transfrontalière en matière d'application de la loi. Cela inclut la recherche de nouveaux modèles de services de police exempts d'obstacles inutiles, pour améliorer la capacité des responsables de l'application de la loi de cerner, poursuivre et réprimer les groupes transnationaux de criminels qui tentent d'exploiter la frontière canado-américaine.

Les opérations maritimes intégrées d'application de la loi transfrontalière sont essentielles à la sécurité de la frontière canadienne. Dans le cadre d'un projet pilote récent, appelé Shiprider, des agents d'application de la loi canadiens et américains désignés ont été autorisés à franchir la frontière dans les deux sens, pour appliquer la loi des deux côtés de la ligne de délimitation internationale, tout en travaillant sur le même

Faits saillants

- Lancer et/ou coordonner des activités nationales et internationales visant à mettre en place une frontière sûre et efficace
- Établir une entente-cadre pour régir les opérations transfrontalières d'application de la loi intégrées du secteur maritime, également connue sous le nom de *Shiprider*

<p>Les institutions d'éducation sans but lucratif, les lieux de culte et les centres communautaires qui ont reçu un soutien dans le cadre du programme visant les collectivités à risque ont réussi à rendre leur milieu plus sûr.</p>	<p>Nombre de demandes reçues pour le Programme des collectivités à risque</p> <p>Nombre de demandes approuvées pour le Programme des collectivités à risque</p>
--	---

Financement et soutien de la prévention du crime

Des fonds sont accordés, par l'entremise de la Stratégie nationale pour la prévention du crime, à des projets fondés sur des constats et dont les résultats sont mesurables et qui adressent des priorités spécifiques : Les priorités actuelles sont:

- intervenir à l'égard des facteurs de risque précoces chez les enfants, les jeunes et les jeunes adultes qui s'exposent à commettre des infractions;
- intervenir à l'égard des aspects prioritaires de la criminalité, tels que les gangs de jeunes, et les crimes liés aux drogues;
- prévenir la récidive parmi les délinquants à risque élevé ou les délinquants chroniques;
- prévenir le crime dans les collectivités autochtones

En outre, le Ministère fournit des fonds de projet à travers des projets pilotes, afin d'améliorer les infrastructures de sécurité des communautés risquant de subir des crimes haineux.

Résultats	Indicateurs de rendement
Réduction du nombre d'infractions par des groupes cibles, dans des projets locaux de prévention du crime financés	Nombre de projets anti-gangs qui s'adressent aux jeunes faisant partie de gangs ou à risque d'être recrutés par ces gangs Nombre de projets visant la diminution de la consommation d'alcool et de drogues ou la toxicomanie et la diminution des crimes qui y sont liés Nombre de projets financés dans les collectivités autochtones
Les projets de prévention du crime financés utilisent les éléments de la base de connaissances des programmes promoteurs et modèles	Nombre de projets financés qui intègrent des éléments de la base de connaissances Nombre de projets proposés qui comportent un modèle logique

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard de la prévention du crime

Politiques et initiatives de prévention du crime

Cette activité concerne l'acquisition de connaissances et l'établissement de politiques en matière de prévention du crime orientées vers la pratique, et les collaborations nécessaires aux interventions efficaces de prévention du crime dans les collectivités. Les connaissances acquises au moyen de la recherche et l'évaluation des projets ayant fait leur preuve contribuent à l'établissement d'une base de constatations, qui est essentielle au soutien et à la réalisation à long terme de la Stratégie nationale pour la prévention du crime. Le travail accompli en collaboration avec les intervenants fédéraux, provinciaux/territoriaux et municipaux, ainsi qu'avec les organismes non gouvernementaux se fonde sur l'admission qu'il s'agit d'un domaine à responsabilité partagée et que la réalisation des projets à l'échelon local exige la participation de tous les intervenants. Les connaissances découlant de la pratique et des évaluations, quant à elles, instruisent l'élaboration et l'adaptation des politiques et des activités visant la prévention du crime.

Résultats	Indicateurs de rendement
<p>Les intervenants pertinents—les organismes gouvernementaux—comme non gouvernementaux—participent aux initiatives de prévention du crime.</p> <p>L'information sur les interventions modèles en matière de prévention du crime est diffusée.</p> <p>La base de connaissances est utilisée dans les appels de propositions pour les projets et les interventions</p>	<p>Nombre d'initiatives auxquelles les intervenants ont participé</p> <p>Nombre de pratiques de prévention du crime prometteuses ou fondées sur des preuves diffusées</p> <p>Nombre de renseignements donnés et de séances tenues</p> <p>Nombre d'appels de propositions intégrant des éléments des pratiques modèles</p>

2008-2009	36	2009-2010	36	2010-2011	36
-----------	----	-----------	----	-----------	----

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	39 507	2009-2010	39 401	2010-2011	39 423
-----------	--------	-----------	--------	-----------	--------

Ressources financières (en milliers de dollars)

reposer sur les connaissances recueillies au sujet des facteurs de risque et des facteurs de protection connus, doivent faire appel à des pratiques fondées sur les preuves, doivent être en mesure de produire des résultats mesurables et se concentrer sur des objectifs précis.

Politiques et initiatives de prévention du crime

Pour la période de planification 2008-2009, on tentera de continuer le travail de sensibilisation et d'améliorer l'accès à la base de connaissances des modèles de prévention du crime, ainsi qu'à élargir et renforcer la participation des intervenants aux initiatives de prévention de la criminalité.

Financement et soutien de la prévention du crime

Pour la période de planification 2008-2009, le financement sera ciblé sur des projets de prévention du crime qui traduisent les priorités actuelles, y compris :

Les projets visant les jeunes qui font déjà partie de gangs ou qui risquent de se joindre à de tels gangs, lorsque les organismes communautaires et les municipalités ont travaillé ensemble pour évaluer les besoins et ont établi une intervention coordonnée et intégrée à l'égard du phénomène des gangs auquel ils font face.

Les projets communautaires qui ont des chances de donner des résultats positifs à l'égard des problèmes de consommation d'alcool et de drogues ou de toxicomanie et des crimes qui y sont reliés, parmi les jeunes et les adolescents à risque qui consomment, les adolescents et les adultes toxicomanes ayant déjà commis des infractions et les Autochtones toxicomanes qui affichent des comportements problématiques;

Les pratiques modèles prometteuses en matière de prévention du crime, qui se concentrent sur des individus ou des groupes présentant des facteurs de risques multiples dont on sait qu'ils sont liés à des infractions – incluant les enfants, les adolescents et les jeunes adultes qui risquent de commettre des infractions ou de récidiver, ainsi que les collectivités autochtones aux prises avec des problèmes liés à la criminalité.

De plus, le Programme pilote de financement du projet d'infrastructure de sécurité pour les collectivités à risque aura pour effet d'améliorer la sécurité des collectivités qui risquent de faire l'objet de crimes inspirés par la haine, en assurant un soutien pour l'amélioration de l'infrastructure de sécurité, aux institutions reconnues, lieux de culte et importantes dans une collectivité (institutions provinciales reconnues, lieux de culte et centres communautaires). Le programme pilote permettra de distribuer, en consultation avec les collectivités canadiennes, jusqu'à 3 millions de dollars d'ici la fin de l'exercice 2008-2009.⁴

⁴ Le programme pilote sera surveillé et comparé aux résultats attendus, afin de déterminer s'il est véritablement nécessaire et s'il est viable à long terme, et dans quelle mesure il contribue à lutter contre le crime et à établir des collectivités plus sûres.

Prévention du crime

La prévention du crime englobe une gamme étendue d'activités de financement destinées à réduire la probabilité des comportements criminels. De concert avec les provinces, les territoires et les partenaires communautaires, les responsables de la prévention du crime soutiennent les programmes novateurs, prometteurs et modèles, particuliers et adaptés aux régions et aux collectivités. Ils communiquent également de l'information et soutiennent les collectivités pour qu'elles mettent efficacement en œuvre les programmes de prévention à l'échelon local.

Bien que les activités d'application de la loi, le travail des tribunaux et des services correctionnels soient importants pour rendre les collectivités plus sûres, un aspect essentiel prioritaire à cet égard pour Sécurité publique Canada est la nécessité de prendre des mesures de prévention de la criminalité pour prévenir les comportements criminels avant qu'ils ne s'enracinent.

La Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC) fournit un cadre stratégique pour la mise en œuvre des interventions en matière de prévention du crime au Canada. La SNPC est gérée conjointement avec les provinces et les territoires, et elle est appliquée par le Centre national de prévention du crime (CNPC) de Sécurité publique Canada.

Le CNPC assure le leadership national sur les façons efficaces et efficaces de prévenir et de réduire la criminalité, en agissant sur les facteurs de risque connus dans les populations et les lieux à risque élevé. Ce faisant, le CNPC se concentre sur l'établissement et la prestation de ce qui suit :

- La politique et les initiatives de prévention de la criminalité
- Le financement et le soutien aux mesures de prévention de la criminalité

Pour obtenir les résultats optimaux, le CNPC croit que les interventions de prévention du crime doivent être intégrées aux autres programmes et services, doivent

Faits saillants

- En 2008-2009, un financement cible sera accordé à des initiatives destinées à ce qui suit :
 - intervenir à l'égard des facteurs de risque précoces chez les enfants, les jeunes et les jeunes adultes qui s'exposent à commettre des infractions;
 - intervenir à l'égard des aspects prioritaires de la criminalité, tels que les gangs de jeunes, et les crimes liés aux drogues;
 - prévenir la récidive parmi les délinquants à risque élevé ou les délinquants chroniques;
 - favoriser la prévention dans les collectivités autochtones.
- On continuera de travailler à sensibiliser davantage et à améliorer l'accès à la base des connaissances des modèles de prévention du crime, ainsi qu'à étendre et renforcer la participation des intervenants aux initiatives de prévention de la criminalité.
- Lancement du Programme pilote de financement des projets d'infrastructure de sécurité pour les collectivités à risque

Programmes correctionnels

Les programmes correctionnels permettent de financer, d'élaborer et de mettre en œuvre des projets qui offrent une approche globale, réparatrice et novatrice à l'égard des questions liées aux services correctionnels et permet d'améliorer les politiques en matière de justice pénale, en se fondant sur les leçons apprises. Ses activités incluent le Bureau national pour les victimes d'actes criminels, le Système national de repérage des délinquants violents à risque élevé, des programmes de subventions et contributions, le Programme de financement de soutien pour les organismes nationaux de bénévolat qui opèrent dans le domaine de la justice et qui a pour objectifs de soutenir et de favoriser le mandat et les priorités de Sécurité publique Canada.

Résultats	Indicateurs de rendement
<p>Les collectivités interviennent dans les questions liées aux services correctionnels et à la mise en liberté sous condition</p> <p>Les personnes à risque élevé de récidive sont cernées et sont suivies dans la base de données du Centre d'information de la police canadienne</p> <p>Les victimes sont au courant de leurs droits et des ressources qui leur sont offertes</p> <p>Les délinquants ont accès aux ressources communautaires pour les aider à se réinsérer dans la société</p>	<p>Nombre de projets de services correctionnels communautaires mis en œuvre</p> <p>Nombre de délinquants signalés par le Système national de repérage</p> <p>Réduction du taux de récidivisme</p> <p>Degré d'utilisation des services offerts aux victimes</p> <p>Nombre de délinquants utilisant les services offerts par des organismes nationaux de bénévolat</p>

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard des services correctionnels

Elaboration des politiques correctionnelles

L'élaboration de politiques correctionnelles a pour objet de fournir au ministre aide et conseils pour exercer son leadership dans les domaines des affaires correctionnelles et de la justice pénale. Cette activité a la responsabilité de donner des conseils sur les priorités stratégiques de ces organismes correctionnels et sur une vaste gamme de programmes, de politiques, de questions législatives et d'activités concernant les affaires correctionnelles et la justice pénale.

Résultats	Indicateurs de rendement
Protection de la société contre les délinquants à risque élevé	Efficacité des mesures de gestion des délinquants à risque élevé
Réinsertion sociale réussie des délinquants admissibles dans les collectivités Canadiennes, par l'entremise de conseils stratégiques fondés sur des preuves	Taux de réussite de la mise en liberté sous condition, telle que rapportée annuellement dans l' <i>Aperçu statistique : Le système correctionnel et la mise en liberté sous condition</i>
Instruments d'évaluation des risques qui répondent aux besoins des évaluateurs	Réduction du taux de récidivisme
Les collectivités autochtones assument la responsabilité des services correctionnels et de la réconciliation	Niveau d'utilisation d'instruments empiriques de mesure des risques dans la prise de décisions
	Pourcentage des collectivités autochtones qui ont assumé la responsabilité des services correctionnels et de la réconciliation

Elaboration des politiques correctionnelles

Une grande priorité pour les Services correctionnels au cours de 2008-2011 est de s'attaquer à la question de la surreprésentation des Canadiens d'origine autochtone dans le système de justice pénale, en élaborant des modèles de justice et de services correctionnels axés sur la réconciliation et le respect des particularités culturelles dans les collectivités autochtones.

Programmes correctionnels

Le Ministère s'efforcera d'améliorer la sécurité des collectivités en resserrant sa gestion des délinquants à risque élevé, notamment les délinquants violents, les délinquants sexuels et les récidivistes chroniques.

Pour protéger la société et améliorer la coordination et l'intégration des interventions des organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux de la justice pénale, on concentrera les initiatives sur une intervention musclée à l'égard des délinquants violents à risque élevé et sur l'établissement de politiques et d'initiatives de programmes révisés. Ce dernier aspect inclut la mise en œuvre récente d'un nouveau programme fédéral de subventions pour améliorer le Système national actuel de repérage des délinquants à risque élevé.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
9 536	9 653	9 145

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
46	46	43

Services correctionnels

Sécurité publique Canada conseille et soutient le ministre dans son rôle de leadership en matière de politiques publiques pour les services correctionnels et la justice pénale. Le Ministère élabore toute une gamme de programmes, de politiques et de projets législatifs régissant les services correctionnels, la mise en liberté sous condition, ainsi que les questions liées à la justice pénale. Il élabore et met en œuvre des approches novatrices de la justice communautaire et met ses compétences spécialisées et ses ressources en matière de recherche à la disposition de la collectivité des services correctionnels et du public.

Ces activités soutiennent la priorité stratégique du Ministère de mettre en œuvre des stratégies pour s'attaquer au crime et rendre les collectivités plus sécuritaires, en permettant de donner des conseils stratégiques fondés sur des preuves. Le Programme des services correctionnels soutient la recherche, l'évaluation et l'établissement de politiques qui renforcent une approche correctionnelle judicieuse et favorisent la réinsertion dans la collectivité des délinquants admissibles. On vise à augmenter la réinsertion sociale réussie des délinquants et à protéger la société contre les récidivistes chroniques et dangereux.

Le Ministère publie le fruit de ses recherches dans des rapports de recherche et des rapports techniques concernant les services correctionnels et les questions liées à la justice pénale, et concernant les questions ayant trait aux Autochtones et au système de justice pénale. Pour accroître la capacité des collectivités de travailler avec les victimes, les délinquants et les familles, le Ministère diffuse les connaissances acquises au cours de projets pilotes (menés par des organismes communautaires, les collectivités et les organismes autochtones, d'autres paliers gouvernementaux et des universités canadiennes). Cette diffusion des connaissances permet de mieux renseigner le public sur les services correctionnels et sur les questions concernant la justice pénale, ainsi que de faire en sorte que les Canadiens aient davantage l'assurance que les services correctionnels et le système judiciaire répondent aux besoins des victimes, des délinquants et du grand public.

Faits saillants

- Financement fédéral aux provinces et territoriales pour améliorer le Système national de repérage des délinquants à risque élevé
- Prédiction plus exactes grâce à des instruments d'évaluation du risque améliorés
- Mise en œuvre de projets pilotes sensibles aux différences culturelles dans les collectivités autochtones
- Conseils stratégiques en matière correctionnelle reposant sur des preuves
- Cadre législatif étoffé et judiciaires pour les services correctionnels, sensible aux besoins des victimes

Police des Autochtones

Cette activité concerne le financement de services de police dans les réserves au moyen d'ententes de contribution à frais partagés avec les provinces. Le programme de la police des Autochtones vise ce qui suit: a) offrir des services de pointe dans les collectivités autochtones, et b) offrir des services de police qui respectent la culture et les croyances des Premières nations.

Résultats	Indicateurs de rendement
Meilleur accès aux services de police des collectivités des Premières nations	Nombre de policiers visés par une entente dans les collectivités qui participant au PSPPN
Les questions liées à la police des Premières nations font l'objet d'une meilleure collaboration de la part des Premières nations et des provinces	Nombre de collectivités participantes services Population autochtone totale servie Nombre de produits pour la police des Autochtones utilisés pour informer/éduquer, recueillir de l'information, discuter/informer, intéresser et conclure des partenariats

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard de l'application de la loi

Politique en matière d'application de la loi

Au moyen de cette activité, le Ministère coordonne l'élaboration de politiques et de programmes touchant l'application de la loi afin de contrer la criminalité et de rendre les communautés plus sécuritaires. Les stratégies nationales ayant pour but de lutter contre les crimes graves et le crime organisé mettent l'accent sur l'élaboration et la coordination, avec des partenaires clés, de stratégies et d'initiatives nationales et internationales comme la stratégie nationale antidrogue, la prévention de l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet et l'Initiative sur le crime organisé autochtone. Le volet des politiques en matière de police est axé sur la prestation de conseils indépendants et stratégiques visant l'avancement de mesures législatives, de l'élaboration de politiques, et des questions de gestion touchant la Gendarmerie royale du Canada (GRC) dans le but de soutenir le ministre dans ses responsabilités à l'égard de la GRC. Pour ce faire, ce volet cible stratégiquement trois domaines, soit les politiques en matière de la GRC (y compris les services de police nationaux ainsi que les services de police à contrat et fédéraux), les politiques en matière de police internationale (dont la sécurité dans le cadre de sommets), et enfin les armes à feu et les politiques opérationnelles.

Résultats	Indicateurs de rendement
<p>Les organismes d'application de la loi sont aidés dans leur lutte contre les crimes graves et le crime organisé, et des mesures sont prises à l'égard des questions prédominantes relatives aux services de police</p> <p>Le ministre est soutenu dans ses responsabilités et ses obligations de reddition de comptes à l'égard de la GRC</p>	<p>Des stratégies (p. ex., dispositions législatives, politiques et technologies) qui soutiennent les opérations de répression des crimes graves et du crime organisé, et s'attaquent aux questions prédominantes relatives aux services de police sont élaborées et mises en œuvre</p> <p>Prestation de conseils indépendants et établissement et coordination de politiques appropriées</p>

Police des Autochtones

En plus des services de police susmentionnés, le Programme d'application de la loi se concentrera sur le Programme des services de police des Premières nations (PSPPN). Bien que les provinces et les territoires aient la responsabilité première de l'administration de la justice, ce qui comprend les services de police, le PSPPN permet un financement accru de certains services de police désignés, afin d'améliorer le niveau et la qualité des services de police dans les collectivités des Premières nations.

En mettant en œuvre et administrant le PSPPN, Sécurité publique est résolue à accroître la résilience des collectivités des Premières nations, en établissant et en maintenant des rapports, en négociant et en renouvelant des ententes de services de police, et en suivant et évaluant la Politique sur la police des Premières nations. Au moyen du PSPPN, le Ministère négocie des ententes de partenariats (entre le gouvernement du Canada, les Inuits et les Premières nations, les provinces et les territoires) pour offrir aux collectivités des Premières nations et inuites l'accès à des services de police professionnels efficaces, respectueux des particularités culturelles et responsables envers les collectivités qu'ils servent.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
134 487	132 931	132 951

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
202	203	203

façon à mieux aider les responsables de l'application de la loi à utiliser efficacement les techniques d'analyse de l'ADN.

Le Ministère continuera de soutenir et d'examiner les approches législatives et réglementaires qui permettent de protéger la sécurité publique et qui répondent aux objectifs gouvernementaux de contrôle des armes à feu. Il assurera également le soutien stratégique permettant de faciliter l'examen parlementaire de la Loi sur l'identification par les empreintes génétiques.

La capacité des services de police de première ligne continuera de faire l'objet d'efforts de collaboration. Pour soutenir l'engagement pris en octobre 2007 dans le discours du Trône au sujet du recrutement de 2 500 agents pour maintenir l'ordre dans nos rues, le Ministère continuera de travailler avec les provinces et les territoires dans le but de faire progresser cette initiative.

Les besoins en sécurité liés aux Jeux olympiques et paralympiques de 2010 en Colombie Britannique seront également un domaine où le Ministère concentrera ses activités. De plus, le Ministère réexaminera la politique fédérale régissant le remboursement des coûts extraordinaires liés à la sécurité engagés par les partenaires provinciaux, territoriaux et municipaux au cours de certains événements internationaux importants organisés par le fédéral au Canada.

Responsabilité ministérielle pour la GRC

Le Ministère continuera de donner de judicieux conseils au ministre, pour le soutenir dans ses responsabilités et ses obligations de reddition de comptes à l'égard de la GRC. En particulier, il faudra travailler avec la GRC et d'autres partenaires, tels que les provinces et les territoires, pour réagir aux recommandations et aux constatations du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, du rapport 2006 d'examen des politiques du juge O'Connor, ainsi que d'autres rapports récents de groupes de travail et comités parlementaires. Un élément clé de ce travail sera l'élaboration et la mise en œuvre de propositions visant la création d'une entité moderne d'examen et de traitement des plaintes, pour la GRC.

En collaboration avec la GRC, le Ministère se prépare également à renégocier les ententes sur les services de police, qui viendront à échéance le 31 mars 2012. Dans le cadre de ces ententes, la GRC fournit des services de police à huit provinces (à l'exception de l'Ontario et du Québec), à trois territoires et à quelque 200 municipalités. Le renouvellement de ces ententes exigera que l'on consulte considérablement tous les intervenants, que l'on analyse toute une gamme de questions et que l'on prépare des recommandations au sujet d'une nouvelle entente. On prévoit que les préparatifs et les négociations aux fins de renouvellement des contrats nécessiteront jusqu'à deux ans de travail, et une année supplémentaire pour leur ratification par tous les gouvernements concernés.

³ Le Ministère et les organismes du Portefeuille jouent un rôle important dans le Plan d'action de prévention et le Plan d'action de la Stratégie nationale antidrogue PAR, au moyen d'autres activités de programme

Le travail de ce groupe sera déterminant dans l'examen de l'utilisation des armes à énergie par conduction. Il soutiendra aussi les actions visant à établir des accords provisoires et à long terme de partage des coûts fédéraux, provinciaux et territoriaux, de soutien direct du Ministère.

police des sous ministres adjoints fédéraux, provinciaux et territoriaux, qui bénéficie de clé à cet égard est le rôle que joue le Comité sur les questions relatives aux services de étroite collaboration avec les provinces et les territoires et leur consultation. Un rouage exigeront un leadership national de la part de Sécurité publique Canada, de même qu'une questions prédominantes en matière de services de police. Bon nombre de ces questions Au cours des trois prochaines années, le Ministère s'efforcera de régler une série de

Questions prédominantes en matière de services de police

équipes intégrées de la police de marchés financiers.

Ministère soutiendra également la mise en œuvre d'améliorations à l'Initiative des opérations visant à lutter contre la violation des droits de propriété intellectuelle. Le criminalité, l'Initiative de lutte contre le crime organisé dans les Premières nations et les soutien stratégiques, mentionnons l'Initiative intégrée de contrôle des produits de la Parmi les autres grandes initiatives pour lesquelles le Ministère assure le leadership et le plan d'exécution de la nouvelle Stratégie nationale antidrogue. La Stratégie nationale antidrogue vise à assainir et à sécuriser les collectivités par des mesures coordonnées visant à prévenir l'utilisation de drogues illicites, à traiter la dépendance à ces drogues et à en limiter la production et la distribution.³

Le Ministère continuera aussi d'assurer le soutien et la coordination stratégiques pour le Groupe de travail interministériel sur le trafic des personnes, coprésidé par Sécurité publique Canada et par Justice Canada.

Le Ministère continuera de diriger la Stratégie nationale du Canada pour la Protection des enfants contre l'exploitation sexuelle par Internet. Lancée en 2004, la Stratégie vise à améliorer les moyens à la disposition des responsables de l'application de la loi, aider à informer le public et encourager les signalements, et établir des partenariats avec l'industrie et les organismes non gouvernementaux. La Stratégie se verra accorder un financement additionnel de 6 millions de dollars. Une partie de ce financement servira à soutenir les efforts pour lutter contre le trafic des personnes par l'intermédiaire du

De plus, le Ministère continue d'assumer un rôle de leadership dans la coordination, la surveillance et la prestation de conseils stratégiques relativement à un certain nombre d'initiatives clés axées sur les crimes graves et le crime organisé.

Les activités du Ministère dans le cadre de son programme d'application de la loi découlent de son engagement à rendre les collectivités plus sûres. Par ce programme, le Ministère assure le leadership de la collectivité canadienne d'application de la loi permettant de faire progresser les interventions stratégiques nationales et internationales de lutte contre la criminalité. Les politiques sont élaborées de façon à s'attaquer aux nouvelles menaces pour la sécurité publique.

Politique d'application de la loi

Par ses mesures de collaboration avec les partenaires fédéraux, provinciaux, territoriaux et internationaux d'application de la loi, Sécurité publique Canada continuera de donner des conseils et d'élaborer et coordonner des stratégies ciblées, de façon à obtenir les résultats souhaités dans les grands domaines suivants des politiques en matière d'application de la loi.

Crimes graves et crime organisé

Pour soutenir le Programme national de lutte contre le crime organisé, le Ministère collabore étroitement avec les organismes du Portefeuille et les partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, de façon à mettre en commun l'information et à élaborer des politiques et des outils d'application de la loi efficaces contribuant à la lutte contre les crimes graves et le crime organisé. En conséquence, le Ministère continuera de soutenir le Comité national de coordination (CNC) sur le crime organisé² et ses comités régionaux/provinciaux de coordination. Le CNC se réunit deux fois par année, ou au besoin, pour discuter des nouvelles questions et des priorités stratégiques nationales relatives au problème du crime organisé, et pour tirer profit des travaux déjà en cours dans les secteurs importants.

² Le CNC se compose de représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que de représentants de la collectivité de l'application de la loi

Faits saillants

- Coordination et leadership à l'égard du volet de la Stratégie nationale antidrogue concernant la lutte antidrogue
- Amélioration à l'Initiative des équipes intégrées de la police de marchés financiers
- Intensification du travail du Comité national de coordination de lutte contre le crime organisé
- Etablissement d'ententes provisoires fédérales, provinciales et territoriales sur l'identification par les empreintes génétiques et les analyses biologiques
- Poursuite des travaux avec les provinces et les territoires à l'égard de la progression de l'initiative concernant les 2 500 agents de police
- Réponse aux conclusions du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC
- 168 ententes en vertu du Programme des services de police des Premières nations, au service de 405 collectivités autochtones d'une population totale de 318 143 personnes

Sensibilisation à la gestion des mesures d'urgence

La sensibilisation à la gestion des mesures d'urgence collabore avec les gouvernements des provinces, des territoires et des pays étrangers, le secteur privé, le secteur volontaire et les premiers intervenants pour améliorer l'élaboration horizontale et complémentaire de politiques et d'initiatives de gestion des mesures d'urgence, ainsi que la planification à l'échelle régionale. Cette activité facilite l'échange de l'information entre les intervenants; elle permet de coordonner la mise en œuvre de plans opérationnels; elle offre un appui en matière de planification et de logistique, ainsi qu'un soutien financier et administratif; et l'échange de conseils d'experts en la matière. Cette activité supporte aussi les initiatives de diffusion afin d'augmenter la préparation des citoyens en cas d'urgence au moyen de campagnes de sensibilisation, d'expositions et la distribution ciblée de produits de communications.

Résultats	Indicateurs de rendement
Les Canadiens sont informés des risques et reçoivent de l'information sur la façon d'atténuer ces risques par une meilleure préparation personnelle.	Taux de participation à la semaine annuelle de protection civile Nombre de Canadiens possédant des trousses d'urgence et/ou des plans personnels d'urgence, tel que mesuré par les recherches sur l'opinion publique Nombre de demandes d'information

Soutien à l'intervention d'urgence

Pour le compte du gouvernement du Canada, cette activité appuie les interventions intégrées en situation d'urgence mises en œuvre par le gouvernement fédéral dans le cas d'événements touchant l'ensemble du pays (y compris les incidents cybernétiques), par les moyens suivants : la surveillance continue et le signalement des incidents d'intérêt national, l'élaboration de produits de sensibilisation aux situations, d'évaluation du risque, ainsi que d'alerte et d'avertissement; la préparation de documents de planification (visant à mettre sur pied une intervention intégrée pangouvernementale, ce qui comprend la planification logistique et la préparation et la mise en œuvre de communications publiques adéquates en situation d'urgence) et la mise en œuvre des plans. Elle comprend aussi les Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFFCC), qui fournissent au gouvernement fédéral un mécanisme cohérent et juste pour le partage des coûts provinciaux ou territoriaux pour l'intervention et le rétablissement à la suite d'une catastrophe. Ces accords s'appliqueraient lorsque ces coûts causeraient un fardeau indu à l'économie provinciale ou territoriale.

Résultats	Indicateurs de rendement
<p>Les provinces et les territoires touchent une aide financière pour l'intervention et le rétablissement à la suite de catastrophes naturelles</p> <p>Le gouvernement du Canada soutient les activités de protection civile et les interventions des autorités provinciales/territoriales de gestion des urgences et des IO secteurs d'infrastructures essentielles</p> <p>Gestion efficace des situations d'urgence de cybersécurité au sein du gouvernement du Canada et de ses organismes</p> <p>Intervention intégrée du gouvernement du Canada à l'égard des événements/urgences</p>	<p>Mise en œuvre des nouvelles lignes directrices de l'AAFFCC approuvées et nombre de séances de formation données aux provinces et aux territoires à leur demande</p> <p>Nombre de représentants nationaux des autorités provinciales et des IO secteurs d'infrastructures essentielles à qui le gouvernement du Canada envoie, tous les jours ou en cas de situations particulières, des produits d'information sur la situation qui les aident pour leurs activités de protection civile et d'intervention</p> <p>Niveau de participation aux forums fédéraux sur la cybersécurité</p> <p>Degré d'avertissements et de produits d'information liés aux risques pour la cybersécurité au Canada</p> <p>Participation des intervenants aux exercices de formation</p> <p>Participation par les intervenants aux activités et d'exercices d'orientation/formation, liées au Plan fédéral d'intervention d'urgence</p>

<p>Le Canada est mieux préparé à l'éventualité d'une grippe aviaire ou d'une pandémie de grippe</p>	<p>Participation par d'autres ministères gouvernementaux, provinces et territoires aux séances et exercices de formation ayant trait à la « coordination par le gouvernement du Canada du Plan d'urgence en cas de grippe aviaire et de pandémie de grippe »</p> <p>Nombre d'éléments clés du Plan nord-américain de grippe aviaire et de pandémie de grippe, mis en œuvre de façon trilatérale (Canada, E.-U. et Mexique)</p> <p>Nombre de projets financés dans le cadre du Programme conjoint de protection civile</p> <p>Production et utilisation de comptes rendu après action concernant les projets financés dans le cadre du Programme conjoint de protection civile</p>
---	---

Protection civile

Au moyen de programmes à frais partagés avec les provinces et les territoires, l'activité de protection civile fournit les ressources nécessaires à la préparation des citoyens en cas d'urgence (p. ex., le Programme conjoint de protection civile). Cette activité permet aux premiers intervenants et responsables des mesures d'urgence d'être mieux préparés et de mieux se remettre en cas de situations d'urgence. Elle favorise également la résilience du Canada aux catastrophes en s'assurant que des plans de gestion des urgences adéquats sont en place au sein du gouvernement fédéral, incluant l'élaboration et l'examen des plans de continuité des opérations.

Résultats	Indicateurs de rendement
<p>Les institutions continuent d'assurer les services essentiels aux Canadiens au cours d'une perturbation</p> <p>Les représentants fédéraux, provinciaux et territoriaux, les premiers intervenants et le personnel de gestion des urgences sont préparés, par la formation et les exercices, à intervenir en cas d'urgence</p>	<p>Nombre de ministères à qui des conseils sont donnés en ce qui concerne le développement et le maintien de leur plan de continuité des opérations</p> <p>Participation des collectivités provinciales et territoriales aux cours de formation en gestion des urgences offerts et développés en collaboration avec les partenaires provinciaux et territoriaux</p> <p>Nombre d'exercices impliquant les partenaires multigouvernementaux</p> <p>Production et utilisation de comptes rendus après action</p> <p>Commentaires reçus lors d'évaluations rédigées suite aux séances ou exercices de formation</p> <p>Nombre de provinces et de territoires participant à la conception du Système d'alertes publiques</p>

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard de la gestion des urgences

Politique de gestion des urgences

Sécurité publique exerce son leadership, pour le compte du gouvernement du Canada, en faisant la promotion d'une approche intégrée en matière de gestion des mesures d'urgence et de protection des infrastructures essentielles. Les activités principales visant à orienter la gestion complète des urgences et à renforcer la résilience des infrastructures essentielles incluent : l'élaboration de lois, la désignation et la mise en œuvre de politiques de gestion des urgences, l'établissement de priorités nationales et de séances de formation, d'exercices et d'activités de recherche connexes visant à favoriser une approche unifiée de gestion des urgences et de protection des infrastructures essentielles à l'échelle des secteurs et des administrations. Cette activité permet de mettre en place et maintenir des partenariats, avec les ministères fédéraux clés, avec les provinces et territoires, avec le secteur volontaire, avec le secteur privé et avec des partenaires internationaux. Les activités comprennent aussi l'élaboration de politiques et la planification en matière de cybersécurité, notamment pour ce qui est de favoriser la coopération entre tous les ordres de gouvernement, entre les entreprises et le gouvernement et avec les partenaires internationaux. La politique de cybersécurité intègre également la science et technologie en matière de sécurité publique développée en partenariat avec les provinces, territoires et partenaires internationaux.

Résultats	Indicateurs de rendement
De solides assises en matière de législation et de politiques en vue d'une gestion intégrée des urgences et de la protection des infrastructures essentielles	Une stratégie nationale et un plan d'action sur les infrastructures essentielles sont finalisés.

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
593	584	581

danger pour la sécurité des Canadiens. Des consultations sont en cours entre le secteur public et le secteur privé pour valider chacune des composantes de ce système d'alerte. La planification en prévision d'une pandémie est également un élément important du programme de mesures destiné à conclure une entente fédérale, provinciale et territoriale sur les principaux éléments permettant la planification en prévision d'une grippe pandémique et un moyen de combler les lacunes, perçues ou réelles, entre les plans en matière de santé et les plans de gestion des urgences. En retour, cela permettra au gouvernement de mieux répondre aux besoins des Canadiens en cas de pandémie.

Soutien à l'intervention d'urgence

L'amélioration de la capacité des Canadiens de réagir et de se remettre des catastrophes fest également une priorité. De concert avec les provinces et les territoires, le Ministère soutient l'établissement d'instruments modernisés de rétablissement après une catastrophe. On a approuvé en 2007 la révision des conditions pour les Accords d'aide financière en cas de catastrophe. Les travaux se poursuivent pour établir un cadre commun et des pratiques exemplaires en vue du rétablissement après une catastrophe, et pour mettre à jour un répertoire fédéral, provincial et territorial des programmes et des services de rétablissement après une catastrophe, sur Internet.

Finalement, par l'intermédiaire du Système national d'intervention d'urgence (SNIU), le Ministère établira un modèle d'intervention d'urgence commun aux diverses compétences administratives du Canada. Des activités d'exercices multigouvernementaux auront lieu pour valider le SNIU. Ce système permet les liens nécessaires entre les systèmes fédéral, provinciaux et territoriaux de gestion des interventions d'urgence, grâce à leurs composantes communes (telles que la gouvernance, les rôles et les responsabilités, les structures régionales fédérales et les activités d'intervention).

Par ces initiatives de gestion des urgences, Sécurité publique Canada aidera le Canada à réagir et à subseqeuement se rétablir des importantes situations d'urgence nationales, qu'il s'agisse de catastrophes concernant la sécurité, la santé publique, naturelles ou causées par l'homme.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
227 610	193 338	190 444

Pour réaliser efficacement nos objectifs prioritaires en matière de gestion des urgences, il est essentiel d'intégrer les mesures visant la continuité des opérations, dans le processus de gestion des risques. Le programme de planification de la continuité des opérations vise à aider le gouvernement du Canada à se préparer à assurer la disponibilité de ses services et ses biens essentiels.

Protection civile

Les mesures d'atténuation des catastrophes permettent d'éliminer ou de réduire les répercussions des risques ou des dangers, en adoptant des mesures proactives prises avant que les urgences ou les catastrophes ne surviennent. Sécurité publique Canada travaille étroitement avec les autres ministères fédéraux et avec les provinces et les territoires à la mise en œuvre d'une Stratégie nationale d'atténuation des catastrophes. Les initiatives incluent la sensibilisation du public et la communication, la documentation et la recherche, et la mise à profit des projets d'atténuation, nouveaux et existants, qui comportent des mesures structurelles et non structurelles.

À la suite de l'ouragan Katrina (2005), on s'est rendu compte qu'il était possible que le gouvernement du Canada ait à intervenir rapidement en cas d'urgence grave aux États-Unis. Comme on l'a mentionné précédemment, les nouveaux pouvoirs en vertu de la Loi sur la gestion des urgences confèrent au ministre de la Sécurité publique la responsabilité de coordonner l'intervention du Canada en matière d'urgence. Cela comprend les urgences aux États-Unis, en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. Les nouveaux mécanismes de consultation canado-américains favoriseront une approche plus intégrée de la gestion des questions transfrontalières canado-américaines relatives à la protection des infrastructures essentielles et à la gestion des urgences.

finances, soins de santé, alimentation, eau, sécurité des transports, gouvernement, et secteur manufacturier) sont interdépendantes et interreliées; leur maintien est une responsabilité commune du gouvernement fédéral, des provinces, des territoires, des propriétaires et exploitants des infrastructures essentielles au Canada et aux États-Unis. Les menaces potentielles pour les infrastructures essentielles du Canada sont à la fois physiques et informatiques. Sécurité publique Canada travaille avec les partenaires provinciaux, territoriaux et du secteur privé pour établir clairement les rôles, les priorités et l'orientation stratégique pour la protection des infrastructures essentielles au Canada. Les progrès réalisés jusqu'à maintenant se traduisent dans la mise à jour constante de la Stratégie nationale de protection des infrastructures essentielles et de son Plan d'action. L'approche du Canada repose sur les partenariats, le partage des renseignements et la gestion des risques, de façon à être parfaitement préparé et à avoir la capacité requise nécessaire pour réagir aux perturbations, le cas échéant.

Les responsables fédéraux, provinciaux et territoriaux de la gestion des urgences collaborent avec le secteur privé pour élaborer un Système national d'alertes publiques. Ce système permettra d'avertir le public canadien de l'existence, ou de l'imminence, d'un

L'activité de gestion des mesures d'urgence permet de tenir compte de tous les risques (naturels, technologiques et attribuables à l'humain) au moyen du développement d'un système intégré de gestion des urgences, de dispositions législatives et de stratégies nationales ainsi que de formations et de normes pour protéger le Canada et sa population. Grâce à l'établissement d'étroites relations avec des homologues internationaux, les ministères fédéraux, les provinces, les territoires, les premiers intervenants et l'industrie, cette activité vise à atteindre une coordination et une mise en œuvre efficace des politiques et des programmes en fonction des quatre piliers de la gestion des mesures d'urgence : la prévention, l'atténuation, la préparation, l'intervention et le rétablissement.

En août 2007, entré en vigueur d'une nouvelle *Loi sur la gestion des urgences* établissant le rôle de leadership du ministre de la Sécurité publique en matière de gestion des urgences et de protection des infrastructures essentielles à l'échelon fédéral. La loi expose également les grandes lignes d'une approche intégrée des activités aux fins de la gestion des urgences qui repose sur les quatre piliers de la gestion des urgences. Dans le cadre de la nouvelle loi, les engagements du Canada en

matière de gestion des urgences incluent la collaboration transfrontalière.

Les priorités de gestion des urgences pour 2008-2011 traduisent la responsabilité première du gouvernement du Canada de préserver la sécurité de ses citoyens. Les principales activités pour la gestion des urgences, décrites ci-dessous, sont déterminées en partie grâce aux mécanismes de collaboration fédérale, provinciale et territoriale.

Politique de gestion des urgences

La protection des infrastructures essentielles consiste en la protection des services essentiels cruciaux au bien-être des Canadiens. Les infrastructures essentielles du Canada (énergie et services publics, communications et technologie de l'information (TI),

Faits saillants

- Collaboration avec les partenaires provinciaux/territoriaux et du secteur privé pour clarifier les rôles, les priorités et l'orientation stratégique pour la protection des infrastructures essentielles au Canada
- Soutien de la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'atténuation des catastrophes
- Mise en œuvre des lignes directrices relatives à l'aide financière en cas de catastrophe (en date du 1^{er} janvier 2008)
- Mise au point d'un Système national d'alertes publiques
- Travaux visant l'établissement d'une approche de planification fédérale, provinciale et territoriale à une pandémie de grippe aviaire
- Communication cette année, et de façon continue par la suite, de l'information permettant d'évaluer la Planification de la continuité des opérations (PCO), afin de permettre au Secrétaire du Conseil du Trésor d'évaluer la PCO dans les ministères fédéraux.

Résultats et indicateurs de rendement à l'égard de la sécurité nationale

Politique de sécurité nationale

Les activités liées à la politique de sécurité nationale incluent l'élaboration de politiques et de dispositions législatives visant à assurer la protection du Canada et des Canadiens. Tout en respectant les valeurs de démocratie, de droits de la personne et de respect de la primauté du droit, Sécurité publique Canada améliore la sécurité nationale, coordonne l'examen des politiques et des dispositions législatives mené avec de nombreux partenaires nationaux, et collabore avec les partenaires et les intervenants internationaux à des initiatives multilatérales.

Résultats	Indicateurs de rendement
Politiques et dispositions législatives solides qui contribuent aux objectifs du Canada en matière de sécurité nationale	<p>Nombre de politiques et dispositions législatives préparées et examinées, sur des questions liées à la sécurité nationale</p> <p>Niveau de participation aux activités gouvernementales qui se concentrent sur des questions liées à la sécurité nationale</p> <p>Mener de trois à quatre rencontres de la TRTS par année</p> <p>Nombre d'activités réussies de rayonnement de la TRTS</p>

la sécurité nationale dans une société diversifiée et pluraliste. Les participants à la TRTS conseillent les représentants du gouvernement sur les politiques gouvernementales, supervisent les liens avec les collectivités, organisent des événements de communication sur la sécurité nationale et y participent. La TRTS apporte l'éclairage des collectivités à l'établissement et la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux en matière de sécurité.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
10 194	10 594	9 699

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
75	77	73

Pour atteindre les objectifs du Canada en matière de sécurité nationale, Sécurité publique Canada a pour but d'élaborer de nouvelles politiques et dispositions législatives et de coordonner l'examen de celles qui existent déjà.

L'approche du Canada en matière de sécurité nationale est de nature stratégique et proactive et adopte les valeurs que sont la démocratie, les droits de la personne, le respect de la primauté du droit et le pluralisme. En conséquence, le Ministère travaille en collaboration avec les principaux partenaires fédéraux, nationaux et internationaux. Dans ce contexte, le Ministère a et continuera de jouer un rôle important dans l'élaboration d'interventions gouvernementales à l'égard des commissions et des enquêtes pertinentes relatives à la sécurité nationale (c.-à-d., Air India, Iacobucci et O'Connor) et de la mise en œuvre de leurs recommandations.

Modernisation du cadre législatif

Les travaux se poursuivent pour moderniser le cadre législatif du Canada et maintenir la capacité des organismes d'application de la loi et de sécurité nationale de mener des enquêtes licites sur les actes criminels et terroristes perpétrés par l'entremise de l'utilisation illégale des nouvelles technologies, ou sur les organisations criminelles ou terroristes utilisant des technologies au bénéfice de leur cause.

Examen et amélioration du cadre de la lutte contre le terrorisme du Canada

Le Ministère participe aux efforts du gouvernement visant à protéger les Canadiens contre les menaces à la sécurité nationale, par ses conseils au ministre de la Sécurité publique. Il travaille avec les ministères et organismes partenaires, notamment le SCRS, le ministère de la Justice et la GRC, pour comprendre les menaces et élaborer des politiques et des programmes permettant d'y réagir. À titre d'exemples de ces travaux, mentionnons l'élaboration de lois sur la sécurité nationale telles que la *Loi antiterroriste* et les modifications à la *Loi sur l'immigration* et la protection des réfugiés, la participation à divers groupes internationaux, notamment le G8, et l'établissement d'une liste d'entités terroristes en vertu du Code criminel.

Table ronde transculturelle sur la sécurité

La Table ronde transculturelle sur la sécurité (TRTS) a pour mandat d'engager les Canadiens et le gouvernement du Canada dans un dialogue continu sur la façon d'assurer

Faits saillants

- Elaboration de politiques et dispositions législatives pour renforcer la capacité de répondre aux questions de sécurité nationale
- Travail avec les partenaires nationaux et internationaux pour élaborer des politiques et dispositions législatives qui tiennent compte des questions liées à la sécurité nationale d'une façon qui soutient les valeurs canadiennes

- renseignements utiles aux personnes appropriées, afin d'assurer la sécurité des Canadiens.
- Cela inclut le fait de cerner les possibilités de partage de renseignement entre les ministères et les organismes fédéraux, dans le but d'améliorer la sécurité.

- Sécurité publique contribue également au financement des services de police offerts à plus de 405 collectivités des Premières nations et inuites, en partenariat avec les gouvernements des provinces et des territoires.

Services correctionnels

- Afin de réinsérer socialement en toute sécurité les délinquants admissibles, le Ministère assure la direction de l'établissement des politiques et des législations fédérales pour le régime correctionnel du Canada.
- Sécurité publique Canada collabore avec le Service correctionnel du Canada et avec la Commission nationale des libérations conditionnelles pour rendre le régime correctionnel fédéral plus efficace, efficient et responsable.

Prévention du crime

- Le Centre national de prévention du crime (CNPC) de Sécurité publique Canada, assure le leadership national, visant à trouver des façons efficaces et économiques de prévenir et de réduire la criminalité, en agissant sur les facteurs de risque connus, dans les populations et les localités à risque élevé.
- Le CNPC soutient les interventions visant à réduire les infractions au sein des segments vulnérables de la population, en encourageant et soutenant l'adoption de pratiques fondées sur des preuves, adaptées aux besoins locaux et mises en œuvre en collaboration étroite avec les provinces et les territoires.

Gestion des frontières

- Sécurité publique Canada assure le leadership et la coordination stratégiques relativement à l'ensemble de la gamme des questions frontalières (telles que l'application des lois en matière de douanes et d'immigration, la gestion des urgences, la sûreté de l'aviation et l'application des lois en matière transfrontalière) pour garantir que les objectifs en matière de sécurité sont atteints tout en facilitant le commerce et les déplacements légitimes transfrontaliers.
- Le Ministère coordonne un élément crucial du programme du gouvernement établi avec les États-Unis et le Mexique, soit l'établissement du programme du Canada en matière de sécurité, essentiel à la participation du Canada au Partenariat pour la sécurité et la prospérité.
- Sécurité publique Canada travaille avec l'Agence des services frontaliers du Canada, la GRC et d'autres entités pour offrir les outils, les politiques et les cadres de travail appropriés permettant de faciliter leurs activités habituelles, dans les environs et au-delà de la frontière.

Interopérabilité

- Le Ministère fait le nécessaire pour s'assurer que les organismes gouvernementaux et les organisations concernées peuvent partager au moment opportun des

- Sécurité publique Canada dirige les travaux en matière de politique et de législation pour maintenir la capacité des organismes nationaux de sécurité et d'application de la loi de suivre le rythme des nouvelles technologies en matière de détection, de prévention et d'enquête à l'égard des activités terroristes et du crime organisé.
- Sécurité publique Canada tente d'amener les Canadiens à entreprendre un dialogue à long terme sur les questions relatives à la sécurité nationale, comme en témoignent les travaux de la Table ronde transculturelle sur la sécurité.

Gestion des urgences

- Situé au sein de Sécurité publique Canada, le Centre des opérations du gouvernement assure, au nom du gouvernement du Canada, la coordination et la direction stratégique à cet égard, pour réagir en cas d'événements touchant l'intérêt national. L'intervention fédérale intégrée, harmonisée aux activités des provinces, est possible grâce à une surveillance constante et à des comptes rendus, tous les jours, 24 heures sur 24, à une connaissance de la situation à l'échelle nationale, à l'évaluation intégrée du risque et à l'envoi de messages d'avertissement, à la planification à l'échelle nationale, et à la gestion des interventions pour l'ensemble du gouvernement. Les ministères fédéraux, (incluant Sécurité publique Canada), d'autres paliers gouvernementaux et les propriétaires et exploitants des infrastructures essentielles du Canada travaillent ensemble pour renforcer la protection des infrastructures essentielles du Canada de façon à minimiser les perturbations aux services essentiels offerts aux Canadiens.
- Sécurité publique Canada et d'autres paliers gouvernementaux mettent en commun l'information pour aider les Canadiens à se préparer à des situations d'urgence, l'information fournie notamment dans des guides, sur le site Web et au cours d'activités annuelles de sensibilisation du public (telles que la semaine de la protection civile) tenues par le Ministère en collaboration avec les provinces et les territoires.
- En collaboration avec les ministères fédéraux, les provinces et les territoires, premiers intervenants et l'industrie, Sécurité publique Canada élabore des orientations stratégiques et des outils législatifs et fait en sorte que les initiatives de gestion des urgences, de protection des infrastructures essentielles et en matière de science et de technologie concordent avec les objectifs du programme.
- Les Accords d'aide financière en cas de catastrophe offrent un mécanisme uniforme et équitable de financement fédéral permettant d'aider les provinces et les territoires à réagir aux catastrophes et à rétablir leurs activités.

Application de la loi

- Sécurité publique Canada travaille en étroite collaboration avec les partenaires de l'application de la loi fédéraux, provinciaux, territoriaux et internationaux, pour mettre au point des politiques nationales pertinentes permettant de s'attaquer aux questions nouvelles et en évolution liées au crime. De plus, le Ministère conseille le ministre sur les questions concernant les services de police et la criminalité.

ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Cette section du rapport concerne l'information sur le résultat stratégique et l'Architecture d'activités de programmes (AAP) de Sécurité publique Canada, deux éléments fondamentaux de la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

La politique sur la SGRR soutient l'établissement d'une approche commune à l'échelle du gouvernement pour la planification et la gestion des rapports entre les dépenses en ressources et les résultats, tout en offrant un fondement uniforme et constant permettant la collecte, la gestion et la communication de l'information financière et non financière au Parlement.

L'Architecture d'activités de programmes de Sécurité publique Canada est constituée de sept activités qui appuient notre résultat stratégique : Un Canada sécuritaire et résilient. Ce résultat stratégique oriente toutes les activités du Ministère.

Un Canada sécuritaire et résilient

Fidèle à la priorité du gouvernement de lutte contre le crime, de renforcement de la sécurité des Canadiens et de satisfaction aux exigences de gestion des urgences du Canada, le résultat stratégique du Ministère rend compte de notre principal rôle, soit celui d'assurer un leadership et une coordination efficace au sein du ministère de la Sécurité publique et dans l'ensemble des organismes du Portefeuille.

Les principes qui guident le Ministère vers ce résultat stratégique sont :

- 1. la participation, la collaboration et la communication efficaces avec les organismes du Portefeuille, les ministères et organismes à tous les paliers gouvernementaux, ainsi qu'avec les intervenants de l'extérieur
- 2. la planification efficace et établissement des priorités
- 3. la cohésion et l'intégration à l'étendue du Portefeuille

Nos sept activités de programme sont : la sécurité nationale, la gestion des urgences, l'application de la loi, les services correctionnels, la prévention du crime, la gestion des frontières et l'interopérabilité.

Sécurité nationale

- Les activités liées à la sécurité nationale incluent l'élaboration de politiques et de dispositions législatives pour assurer la protection du Canada et des Canadiens.
- Sécurité publique Canada coordonne la revue des politiques et des lois existantes, en collaboration avec de nombreux partenaires nationaux et internationaux, afin d'assurer notre sécurité nationale, tout en respectant les valeurs que sont la démocratie, les droits de la personne et le respect de la primauté du droit.

Activités de programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique					
Un Canada sécuritaire et résilient					
(milliers de dollars)	Résultats attendus	Dépenses prévues			Contributeur aux priorités suivantes
		2008 – 2009	2009 – 2010	2010 – 2011	
Sécurité nationale	Des politiques et dispositions législatives solides qui contribuent aux objectifs du Canada en matière de sécurité nationale	10 194	10 594	9 699	2, 3
Gestion des urgences	Les Canadiens sont en sécurité et mieux préparés à répondre aux catastrophes naturelles et attribuables à l'humain	227 610	193 338	190 444	4
Application de la loi	Accroître la sécurité des collectivités et l'efficacité des services de police par l'entremise de politiques stratégiques nationales d'application de la loi	134 487	132 931	132 951	1, 2, 3
Services correctionnels	Réinsertion sociale sûre et efficace des délinquants admissibles dans les collectivités canadiennes	9 536	9 653	9 145	1
Prévention du crime	Réduction des infractions dans les populations ciblées	39 507	39 401	39 423	1
Gestion des frontières	Frontières efficaces et sûres qui facilitent le commerce légitimes et réduisent le risque à l'étranger dans la mesure du possible	2 940	2 867	2 881	2
Interopérabilité	Facilitation de la communication des renseignements pour atteindre les objectifs de sécurité publique	8 565	5 584	5 606	1, 2, 3, 4
Total		432 839	394 368	390 149	

Information sommaire

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	432 839	2009-2010	394 368	2010-2011	390 149
-----------	---------	-----------	---------	-----------	---------

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	1 015	2009-2010	1 010	2010-2011	1 000
-----------	-------	-----------	-------	-----------	-------

Priorités de Sécurité publique Canada

Priorités stratégiques					
1. Mettre en œuvre des stratégies pour s'attaquer au crime et rendre les collectivités plus sûres					
2. Améliorer la gestion efficace de nos frontières					
3. Renforcer le Cadre de sécurité nationale du Canada					
4. Accroître la résilience du Canada et des Canadiens en matière d'urgences					

Priorités de gestion					
5. Mettre en œuvre le Renouvellement de la fonction publique par le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des employés					
6. Mettre en œuvre la planification ministérielle intégrée des activités					

Prévision des 2007- 2008	Dépenses prévues 2008- 2009	Dépenses prévues 2009- 2010	Dépenses prévues 2010- 2011
Report de 2006-2007	7 419,1		
Total des autres rajustements	8 009,5		
Affectations particulières			
Renforcement du budget de l'application de la loi 2003	225 0	225,0	225,0
Protection des enfants contre l'exploitation sexuelle par Internet	1527,0	1 927,0	1 927,0
Politique de sécurité nationale – Centre des opérations du gouvernement	597,0	1 620,0	1 475,0
Jeux olympiques de Vancouver 2010 - Sécurité	300,0	300,0	200,0
Modernisation des techniques d'enquête – Accès licite - Administration	2 030,0	2 230,0	2 430,0
Capacité d'intervention d'urgence de base	8 000,0	8 000,0	7 554,0
Autres initiatives (à déterminer) - Contributions (services de police des Premières nations/programme de police) et exploitation	230,0	180,0	180,0
Formation des pompiers	500 0	500,0	500,0
Réponse à la décision de la Cour suprême du Canada – projet de loi modifiant la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés	730,0	730,0	-
Système national intégré d'information interorganismes	2 876,0	-	-
Groupe de travail sur la cybersécurité	504,0	-	-
Affectations particulières totales	0,0	17 519,0	15 712,0
Rajustements totaux	15 802,3	17 856,5	15 712,0
Dépenses prévues totales	443 852,0	432 838,5	394 368,0
Plus : Coûts des services reçus sans frais	13 800,0	12 012,7	12 147,5
Coût net du programme	457 652,0	444 851,2	406 515,5
Équivalents temps plein	995	1,015	1,010
			1,000

Les chiffres ci-dessus ont été arrondis au millier le plus proche, c'est pourquoi il est possible qu'ils ne correspondent pas aux totaux affichés.

La réduction de la prévision des dépenses du Budget principal des dépenses total pour la période de planification est principalement attribuable au financement des Accords d'aide financière en cas de catastrophe, fondée sur le coût prévu pour une période de trois ans, et tenant compte d'une réduction de 30 millions de dollars en 2009-2010. Il y a aussi d'autres diminutions du financement, en raison d'une diminution de 3 millions de dollars pour la campagne « 72 heures – Votre famille est-elle prête? », d'une diminution de 2,8 millions de dollars en raison de l'élimination graduelle du plan d'action d'amélioration des services aux voyageurs ferroviaires, et d'une diminution de 1,4 million de dollars en raison de l'élimination graduelle du financement du groupe de travail sur la cybersécurité.

25

(milliers de dollars)		Prévision des dépendances 2007- 2008	Dépendances prévues 2009	Dépendances prévues 2010	Dépendances prévues 2011
	Financement pour constituer des équipes de répression de la contrefaçon dans le cadre de la stratégie nationale de répression de la contrefaçon (poste horizontal)	112,0			
	Commission d'enquête relative aux mesures d'investigation prises à la suite de l'attentat à la bombe commis contre le vol 182 d'Air India et ressources pour permettre aux ministères de soutenir le travail d'enquête (poste horizontal)	93,6			
	Moins : Autorisations de dépenser disponibles dans le crédit	(500,0)			
	Transfert de la Gendarmerie royale du Canada – Pour payer l'enquête indépendante sur la Caisse de retraite et les régimes d'assurance de la Gendarmerie royale du Canada	1 882,7			
	Transfert de la Gendarmerie royale du Canada – Pour le groupe de travail chargé de conseiller en vue du renforcement de la reddition de comptes et de la gouvernance de la Gendarmerie royale du Canada	1 500,0			
	Transfert de la Gendarmerie royale du Canada – Pour la planification initiale des services de police et de la sécurité pour les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010	200,0			
	Transfert à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada – Pour soutenir la collectivité nationale des gestionnaires	(7,2)			
	Transfert à la Gendarmerie royale du Canada – Pour la participation de jeunes Autochtones au programme de formation destiné à les encourager à faire carrière dans le domaine de l'application de la loi	(200,0)			
	Transfert aux Affaires étrangères et Commerce international – Pour soutenir le personnel du ministère en mission à l'étranger	(251,5)			
	Transfert au Service correctionnel – Pour l'information du public et la stratégie d'engagement des citoyens	(260,0)			
	Transfert à Pêches et Océans (425 \$), Affaires étrangères et Commerce international (156 \$), Commission nationale des libérations conditionnelles (272 \$) et Service canadien du renseignement de sécurité (181 \$) – Aux fins de la connectivité avec le Système national intégré d'information interorganismes	(1 033,6)			

**Tableau des dépenses prévues du Ministère et équivalents
temps plein**

(milliers de dollars)				
Prévision des dépenses 2007- 2008	Dépenses prévues 2008- 2009	Dépenses prévues 2009- 2010	Dépenses prévues 2010- 2011	
Sécurité nationale	6 755,9	6 837,1	6 667,2	6 702,3
Gestion des urgences	200 529,6	218 606,0	184 185,2	181 482,4
Application de la loi	132 663,1	131 867,3	130 299,1	130 419,3
Services correctionnels	9 003,7	9 536,2	9 653,1	9 144,5
Prévention du crime	59 887,0	39 506,6	39 400,9	39 422,6
Gestion des frontières	2 903,9	2 940,4	2 866,6	2 881,4
Interopérabilité	16 306,4	5 688,6	5 583,8	5 605,5
Budget principal total	428 049,7	414 982,2	378 656,0	375 658,0
Rajustements				
Budget supplémentaire des dépenses (A)				
Initiatives au sein de la Sécurité publique (poste horizontal)	23 010,1			
Financement relié aux programmes de publicité gouvernementale (poste horizontal)	3 000,0			
Financement visant la connectivité des partenaires fédéraux avec le Système national intégré d'information interorganismes	1 123,6			
Financement des partenaires provinciaux pour le Système national de repérage, permettant d'identifier et de suivre les délinquants violents à haut risque qui menacent la sécurité publique	500,0			
Financement des activités essentielles à la poursuite de la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) (poste horizontal)	411,2			
Financement pour la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Abdullah Almaliki, Ahmad Abou-Elmaati et Muayyed Nureddin (poste horizontal)	253,0			
Financement pour se conformer à la Loi fédérale sur la responsabilité et évaluer tous les programmes de subventions et de contributions en cours, tous les cinq ans (poste horizontal)	181,5			
Financement des activités d'application de la loi liées à la Stratégie nationale antidrogue, qui vise à réduire l'offre et la demande de drogues illicites (poste horizontal)	168,0			

Postes votés et législatifs apparaissant dans le Budget principal

Credit voté ou législatif	Abrogé du libellé du poste voté ou législatif (milliers de dollars)	Budget principal 2008-2009	Budget principal 2007-2008
1	Dépenses de fonctionnement	121 588	115 432
5	Subventions et contributions	281 315	301 315
(L)	Ministre de la Sécurité publique—Traitement et allocation pour automobile	76	75
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	12 003	11 228
Total ministériel		414 982	428 050

L'augmentation nette de 6,2 millions de dollars au crédit 1 est attribuable en grande partie à l'ajout de 23,7 millions de dollars pour diverses initiatives dont 22,9 millions de dollars pour la capacité d'intervention en cas d'urgence; à une augmentation de 3 millions de dollars pour la mise en œuvre du plan de publicité du gouvernement intitulé 72 heures – *Votre famille est-elle prête?* ; à une diminution de 9,8 millions de dollars en raison de la disparition graduelle de l'Initiative de gestion des urgences – projet des communications secrètes; à une diminution de 6,6 millions de dollars en raison de l'élimination graduelle d'une partie du financement du Centre national de prévention du crime; à une diminution de 3 millions de dollars due aux transferts aux autres ministères fédéraux dont 1,5 million de dollars à l'Initiative de lutte contre le crime organisé dans les Premières nations; et finalement, à une diminution de 1,1 million de dollars en raison du report de fonds du groupe de travail sur la cybersécurité.

Le crédit 5 a diminué de 20 millions dont 10 millions en raison de la réduction des paiements prévus aux provinces et aux territoires pour l'aide relative aux catastrophes naturelles dans le cadre des Accords d'aide financière en cas de catastrophe, et une réduction de 10 millions de dollars des dépenses pour le Centre national de prévention du crime.

Tableau de concordance de l'Architecture d'activités de programme

2008-2009 (en milliers de dollars)								
	Sécurité nationale	Gestion des mesures d'urgence	Application de la loi	Régime correctionnel	Prévention du crime	Gestion frontalière	Interopérabilité	Total
Gestion des mesures d'urgences et sécurité nationale	9,453.7	227,610.0	-	-	-	1,680.4	-	238,744.1
Police, application de la loi et interopérabilité	338.5	-	13,228.8	-	-	576.2	8,564.6	22,708.1
Sécurité de la population et partenariats	401.8	-	121,258.0	9,536.2	39,506.6	683.9	-	171,386.5
Total	10,194.1	227,610.0	134,486.8	9,536.2	39,506.6	2,940.4	8,564.6	432,838.6

En raison de l'arrondissement, la somme des nombres peut ne pas correspondre aux totaux.

Un Canada sécuritaire et résilient											
RS											
AP	1. Sécurité nationale	2. Gestion des mesures d'urgence	3. Application de la loi	4. Régime correctionnel	5. Prévention du crime	6. Gestion frontalière					
	7. Interopérabilité										
Description											
<p>Cette activité de programme sert à élaborer et à coordonner des politiques visant à définir et à renforcer les objectifs du Canada en matière de sécurité nationale. Elle vise à améliorer la sécurité nationale de façon à protéger et à respecter les droits de la personne. Ces efforts sont déployés conjointement avec les principaux partenaires fédéraux, nationaux et internationaux.</p> <p>La gestion des mesures d'urgence permet de tenir compte de tous les risques (naturels, technologiques et attribuables à l'humain) au moyen d'un système intégré de gestion des urgences, de dispositions législatives ainsi que de stratégies, de formations et de normes nationales pour protéger le Canada et les Canadiens. Cette activité de programme vise à coordonner et à mettre en œuvre efficacement les politiques et les programmes en fonction des quatre piliers de la gestion des mesures d'urgence (la prévention/l'atténuation, la préparation, l'intervention et le rétablissement) grâce à l'établissement d'étroites relations avec des homologues internationaux, les ministères fédéraux, les provinces, les territoires et les premiers intervenants.</p> <p>Cette activité de programme permet aux responsables de l'application de la loi au Canada d'assurer un leadership afin qu'ils puissent lutter stratégiquement contre la criminalité et maintenir l'ordre public sur la scène internationale comme au pays. Ainsi, grâce à l'élaboration des politiques nécessaires visant à aborder les menaces en constante évolution, les responsables pourront maintenir l'ordre public et assurer la sécurité. De plus, un renforcement particulier est fourni aux services policiers provinciaux sur les réserves par le financement dédiés aux réserves.</p> <p>Cette activité de programme vise l'élaboration de dispositions législatives et de politiques régissant les services correctionnels, la mise en liberté sous condition et les questions de justice pénale connexes. Elle traite également de l'élaboration et de la mise en œuvre d'approches novatrices relativement à la justice communautaire et permet de mettre des spécialistes de la recherche et des ressources à la disposition du milieu public.</p> <p>L'activité de programme portant sur la prévention du crime comprend une vaste gamme d'activités visant à réduire le risque de criminalité partout au Canada. Cette activité de programme se fait en étroite collaboration avec des partenaires dans les provinces et territoires afin d'établir des programmes qui sont adaptés aux régions et aux collectivités. Elle permet d'offrir des outils, des connaissances et du soutien aux collectivités pour mettre en œuvre des programmes de prévention à l'échelle locale.</p> <p>Cette activité de programme concerne le leadership et la coordination de politiques fédérales sur diverses questions liées à la gestion des frontières, y compris les douanes et l'immigration, et la collaboration, et la transférence en matière d'application de la loi ainsi que la facilitation du commerce et des déplacements. Cette activité contribue également à une gestion efficace des questions frontalières Canada-États-Unis.</p> <p>Cette activité de programme vise à mettre en œuvre un plan pour s'attaquer aux obstacles à l'interopérabilité et aux défis technologiques qui lui sont liés, permettant ainsi d'améliorer le partage d'information entre les ministères et les organismes fédéraux qui ont une responsabilité sur le plan de la sécurité publique. L'objectif consiste à maximiser les possibilités d'échange avec les autres organismes et à minimiser les risques pour les citoyens tout en respectant les droits à la protection des renseignements personnels.</p>											
Sous-activités											
1.1 Politique de sécurité nationale											
2.1 Politique en matière de gestion des urgences											
3.1 Politique en matière d'application de la loi											
4.1 Élaboration de politiques correctionnelles											
5.1 Politiques et initiatives stratégiques axées sur la prévention du crime											
6.1 Soutien aux opérations frontalières											
7.1 Mise en œuvre du cadre de partage d'information											
1.2 Inspecteur général du SCRS											
2.2 Préparation en matière de gestion des urgences											
3.2 Police des Autochtones											
4.2 Programmes correctionnels											
5.2 Financement et soutien de la prévention du crime											
6.2 Gestion stratégique de la frontière											
7.2 Services consultatifs techniques											
2.3 Soutien des interventions en situation d'urgence											
2.4 Sensibilisation à la gestion des mesures d'urgence											
Services internes de sécurité publique											
8.1 Politiques gouvernementales											
8.2 Évaluation											
8.3 Vérification interne											
8.4 Gestion et surveillance											
8.5 Gestion des ressources humaines											
8.6 Gestion des finances											
8.7 Gestion de la chaîne d'approvisionnement											
8.8 Gestion des installations et des biens											
8.9 Gestion de l'information											
8.10 Technologie de l'information											
8.11 Services juridiques											
8.12 Affaires publiques/ services de communications											
8.13 Autres services de soutien											

pour les Canadiens, tels que les rapports sur les plans et les priorités et les rapports ministériels sur le rendement. Pour 2008-2009, le Ministère se fondera sur des plans d'activités intégrés des directions générales qui seront axés sur les résultats, et s'articuleront autour de l'Architecture d'activités de programmes approuvée récemment. Le Ministère affichera sur son site Intranet un plan ministériel stratégique intégré qui :

- Établira les priorités générales pour les années à venir;
- Mettra en évidence les principaux indicateurs stratégiques de rendement et résultats;
- Intégrera les besoins stratégiques en matière de ressources humaines, de gestion de l'information et de la technologie de l'information, et de finances;
- Inclura les plans d'action pour la gestion des risques et le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG);
- Servira de point de départ pour l'établissement des plans annuels d'activités des prochains exercices.

Sécurité publique Canada poursuivra également la mise en œuvre de la politique de Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR), en élaborant et améliorant constamment son Cadre de mesures du rendement et sa structure de gouvernance.

Pour aider les collectivités canadiennes à réagir aux catastrophes et à s'en remettre, Sécurité publique Canada offre également de l'aide financière aux gouvernements des provinces et des territoires par l'intermédiaire des Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFCO). Dans le cadre de l'Initiative fédérale d'intervention en cas de catastrophe (AIFICO), le Ministère offre sur Internet un répertoire à jour des divers programmes, politiques et outils législatifs fédéraux et provinciaux d'aide en cas de catastrophe et de recouvrement existants.

Sécurité publique Canada collabore étroitement avec d'autres Ministères, autres paliers gouvernementaux, ainsi qu'avec les propriétaires et exploitants d'infrastructures essentielles dans le renforcement de ces structures, dans le but de minimiser les interruptions de services essentiels aux Canadiens.

Mettre en oeuvre le renouvellement de la fonction publique par le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des employés

Le renouvellement est un élément crucial de l'avenir de la fonction publique à titre d'institution nationale productive essentielle à la régie et au développement de notre pays. Comme d'autres Ministères, Sécurité publique Canada, s'assure d'attirer, retenir et perfectionner davantage ses employés. Parmi ses efforts de recrutement, le Ministère travaille afin que sa force de travail reflète du mieux la diversité du Canada.

Sécurité publique Canada est un ministère relativement nouveau et en expansion. C'est pourquoi il est particulièrement important qu'il se fixe des buts précis et mesurables en matière de planification, de recrutement, de perfectionnement des employés et d'infrastructures d'habilitation. Nos démarches en matière de recrutement reposeront encore davantage sur nos programmes d'emploi d'étudiants, déjà fort utiles, et sur des programmes et des initiatives de leadership et de perfectionnement, tels que le Programme de recrutement de leaders en politiques. Nous renforcerons les mécanismes actuels de perfectionnement, nous adopterons de nouvelles approches à l'égard de l'orientation, de l'apprentissage et du perfectionnement des employés et nous développerons davantage l'infrastructure d'ensemble afin d'assurer les efforts de renouvellement.

Réaliser la planification ministérielle intégrée des activités

En se fondant sur les avancées réalisées au cours des dernières années en matière de planification stratégique et de rapports, le Ministère continuera de perfectionner son cadre de planification intégrée des activités. La planification intégrée est une importante pierre d'assise de la capacité du Ministère de donner aux Canadiens les services qu'ils demandent.

Le Ministère a lancé un nouveau cadre de planification intégrée en 2007-2008 dont il poursuivra la mise en œuvre au cours du prochain exercice. Le Cadre de planification aidera le Ministère à faire concorder son processus de planification avec le cycle de planification du gouvernement, afin de faciliter la production des rapports importants

Améliorer la gestion efficace de nos frontières

L'approche du Canada à l'égard de la sécurité des frontières se concentre sur l'établissement et la mise en œuvre de mesures efficaces et efficaces visant la sécurité publique, la gestion des urgences et l'application de la loi, tout en facilitant et en accélérant le commerce et les déplacements légitimes. À cette fin, Sécurité publique Canada continuera de travailler de façon stratégique à l'établissement d'approches de gestion des frontières « intelligentes et sécuritaires » en consultation avec les organismes du Portefeuille de la Sécurité publique, des autres ministères gouvernementaux et nos partenaires internationaux. Ces approches font appel à la technologie, au partage des renseignements, à l'analyse des menaces et des risques et aux entreprises de collaboration. En soutenant les partenariats et le dialogue continu avec les autres ministères et avec les États-Unis, une gestion efficace des frontières rendra la frontière aussi efficace et sécuritaire que possible, assurant, du fait, la circulation sécuritaire et efficiente des biens et des personnes.

Renforcer le Cadre de sécurité nationale du Canada

Le cadre de sécurité nationale comprend un ensemble de lois, politiques et programmes qui garantissent que le Canada et les Canadiens sont protégés et que le Canada n'héberge pas de menaces pour ses alliés.

Une priorité pour Sécurité publique Canada sera de renforcer le cadre de sécurité nationale canadien en coordonnant les réponses à un nombre d'examen externes. Le Ministère accentuera la participation des Canadiens à la sécurité nationale en renouvelant le mandat de la table ronde transculturelle sur la sécurité et en concentrant l'agenda et le rayonnement de ce groupe sur les priorités de sécurité nationale du Canada.

Accroître la résilience du Canada et des Canadiens en matière d'urgences

Sécurité publique Canada développe des politiques nationales, des systèmes d'intervention et des normes, pour réduire les répercussions que les urgences pourraient avoir sur la population et les infrastructures du Canada. Le Centre des opérations du gouvernement assure, au nom du gouvernement du Canada, la coordination et la direction stratégique à cet égard, pour réagir en cas d'événements touchant l'intérêt national. L'intervention fédérale intégrée, harmonisée aux activités des provinces, est possible grâce à une surveillance constante et à des comptes rendus, tous les jours, 24 heures sur 24, à une connaissance de la situation à l'échelle nationale, à l'évaluation intégrée du risque et à l'envoi de messages d'avertissement, à la planification à l'échelle nationale, et à la gestion des interventions pour l'ensemble du gouvernement. Les aspects pouvant menacer la Sécurité publique sont également surveillés en continu par le Centre des opérations du gouvernement, un centre perfectionné de communication capable de coordonner l'intervention fédérale en cas de catastrophe.

Nos priorités stratégiques

Dans le but de parvenir à son résultat stratégique, à savoir un Canada sécuritaire et résilient, Sécurité publique Canada dirigera ses efforts vers six priorités en 2008-2009 :

Priorités stratégiques

1. Mettre en oeuvre des stratégies pour s'attaquer au crime et rendre les collectivités plus sécuritaires
2. Améliorer la gestion efficace de nos frontières
3. Renforcer le Cadre de sécurité nationale du Canada
4. Accroître la résilience du Canada et des Canadiens en matière d'urgences

Priorités de gestion

5. Mettre en oeuvre le renouvellement de la fonction publique par le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des employés
6. Mettre en oeuvre la planification ministérielle intégrée des activités

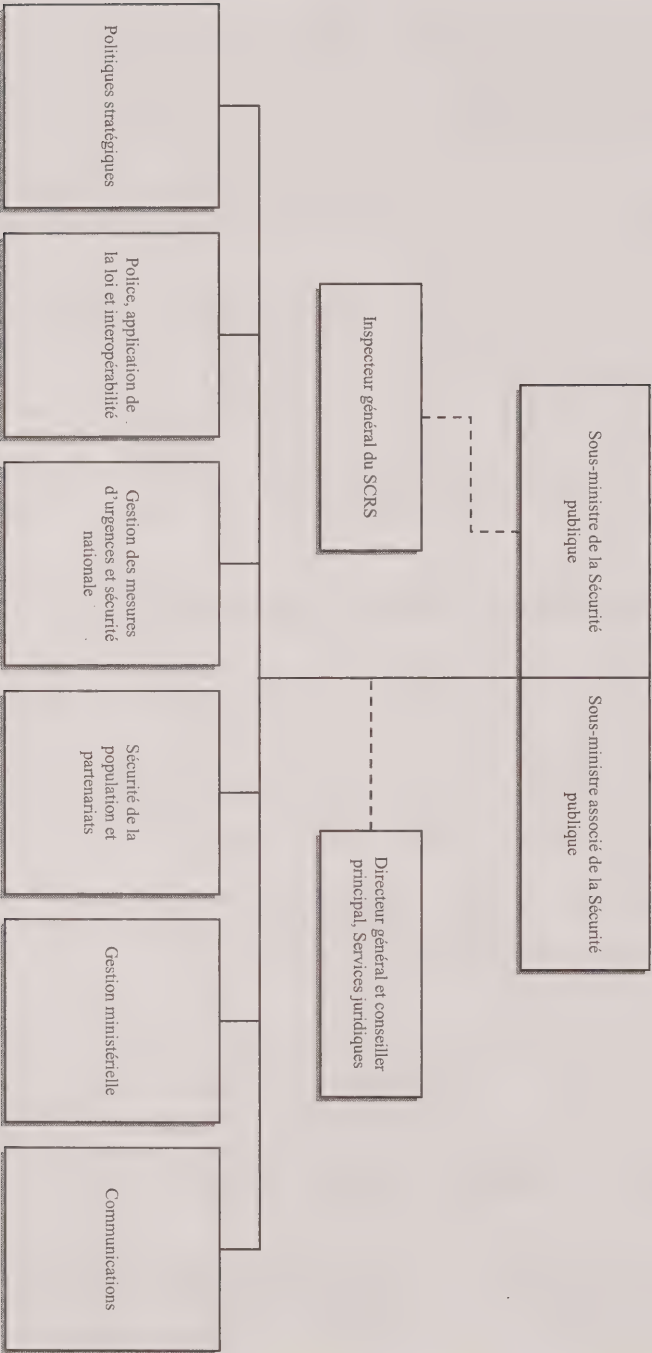
Le Ministère continue de faire de l'établissement de politiques judiciaises et de l'exécution efficace des programmes sa grande priorité, afin de permettre au gouvernement du Canada de s'acquitter de son engagement à l'égard des collectivités sécuritaires, d'un monde sécuritaire par l'entremise de la collaboration internationale, ainsi que d'un partenariat nord américain fort et mutuellement bénéfique.

Mettre en oeuvre des stratégies pour s'attaquer au crime et rendre les collectivités plus sécuritaires

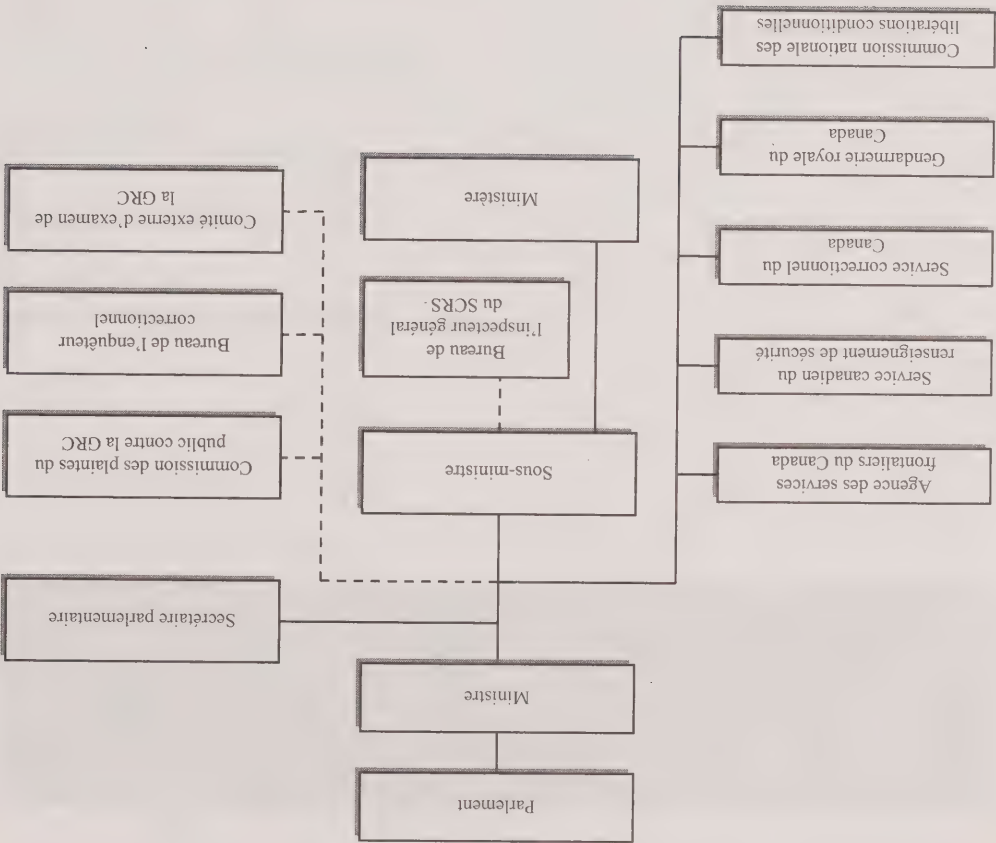
En 2006, le taux national de criminalité a atteint son seuil le plus bas en 25 ans.

Cependant, tout en reconnaissant cet important jalon pour le Canada et les Canadiens, bon nombre de voisinages et de familles continuent d'être ébranlés et touchés par des crimes graves et souvent violents. La détermination du gouvernement à tous les paliers, les leaders des collectivités et les professionnels de la première ligne à s'attaquer aux crimes est certaine, mais, si nous voulons rendre nos rues sécuritaires, nous devons faire de plus grands efforts encore, pour réduire la criminalité.

Étant donné les répercussions de plus en plus importantes des crimes sur les Canadiens et sur la sécurité des quartiers, Sécurité publique Canada ciblera de façon plus directe les crimes liés aux drogues, les crimes contre les biens et les crimes commis par les jeunes. Le Ministère soutiendra le Centre national de prévention du crime, qui s'est repositionné et la transformation du régime correctionnel fédéral en partenariat avec le Service correctionnel du Canada. De plus, Sécurité publique Canada poursuivra les importantes réformes législatives, avec Justice Canada, tout en travaillant avec la GRC à améliorer les politiques et les programmes de services de police, pour lutter contre la criminalité nationale et internationale.



Portefeuille de la Sécurité publique



Sommaire des ressources du Portefeuille

De 2008-2009 à 2010-2011

(millions de dollars)			
Dépenses nettes prévues 2010-2011	Dépenses nettes prévues 2009-2010	Dépenses nettes prévues 2008-2009	
2,659.4	2,708.3	2,742.8	Gendarmerie royale du Canada
2,080.4	2,106.8	2,231.4	Service correctionnel du Canada
1,350.2	1,467.6	1,508.9	Agence des services frontaliers du Canada
470.8	487.8	449.7	Service canadien du renseignement de sécurité
390.1	394.4	432.8	Sécurité publique Canada
47.2	44.7	45.9	Commission nationale des libérations conditionnelles
5.2	5.2	8.7	Commission des plaintes du public contre la GRC
3.1	3.2	3.8	Bureau de l'enquêteur correctionnel
1.1	1.1	1.5	Comité externe d'examen de la GRC
7,007.5	7,219.1	7,425.5	Total

En raison de l'arrondissement, la somme des nombres peut ne pas correspondre aux totaux

groupe. Le BEC peut instituer une enquête à la réception d'une plainte de la part d'un délinquant ou présentée en son nom, à la demande du ministre de la Sécurité publique ou de sa propre initiative. www.oct-bec.gc.ca

- **Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE GRC)** est un organisme impartial et indépendant qui vise à favoriser, au sein de la GRC, un régime de relations de travail juste et équitable, dans le respect des principes de droit applicables. Pour ce faire, il procède à un examen indépendant des appels portant sur des cas de discipline, de renvoi et de rétrogradation, ainsi que de certaines catégories de griefs, conformément aux dispositions de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. www.erc-ccc.gc.ca

- établissements de divers niveaux de sécurité et la surveillance des délinquants en liberté sous condition dans la collectivité de divers types, tout en aidant ces délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois. Le SCC assure également la surveillance postpénale des délinquants à qui le tribunal a imposé une ordonnance de surveillance de longue durée (OSLD) pour une période pouvant aller jusqu'à dix ans. www.csc-ssc.gc.ca
- La Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)** est un organisme décisionnel quasi judiciaire et autonome qui a compétence exclusive et qui, en raison de son pouvoir discrétionnaire absolu, est autorisée à décider d'accorder, de refuser, d'annuler ou de révoquer la libération conditionnelle, ou encore d'y mettre fin. Sa mission est de contribuer à la protection de la société tout en favorisant la réinsertion sociale en temps opportun des délinquants en tant que citoyens respectueux des lois. La CNLC rend également des décisions pour ce qui est des délinquants incarcérés dans les établissements relevant des provinces ou des territoires qui n'ont pas leur propre commission des libérations conditionnelles. www.mpb-cnlic.gc.ca
- La Gendarmerie royale du Canada (GRC)** est chargée de faire observer les lois canadiennes, de prévenir le crime et de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité. La GRC assume les responsabilités suivantes : prévenir, empêcher et perturber les menaces à la sécurité nationale; prévenir et déceler les infractions aux lois fédérales et faire les enquêtes appropriées; dans les provinces, les territoires et les municipalités avec lesquels un contrat a été conclu, elle doit veiller au respect de la loi et au maintien de l'ordre ainsi que prévenir et déceler les crimes et effectuer les enquêtes appropriées; assurer des services d'enquête et de protection à d'autres ministères et organismes fédéraux; réduire les actes de violence commis à l'aide d'armes à feu; aider les organismes canadiens et étrangers d'application de la loi en offrant une formation policière spécialisée et en fournissant des services de recherche, de laboratoire médico-légal, d'identification et de technologie informatique. www.rcmp-grc.gc.ca
- La Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP)** assure un examen transparent, indépendant et objectif des plaintes formulées par le public à l'égard de la conduite de membres de la GRC. La CPP donne des informations au public sur son mandat et ses services, examine ces plaintes, effectue des enquêtes, convoque des audiences publiques et établit des rapports dans lesquels elle énonce ses constatations et ses recommandations. De plus, elle s'efforce d'améliorer le processus de traitement des plaintes en faisant des recherches et en élaborant des principes directeurs à cet égard. www.cpc-cpp.gc.ca
- Le Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC)** a pour mandat légal d'agir à titre d'ombudsman au sein du système correctionnel fédéral. Sa fonction principale est de mener en temps opportun des enquêtes indépendantes et exhaustives concernant des décisions, des recommandations, des actes ou des manquements du Service correctionnel du Canada (SCC), qui touchent les délinquants individuellement ou en

Aperçu du Portefeuille

Le Portefeuille de la Sécurité publique assume la responsabilité de la sécurité publique au sein du gouvernement du Canada et se compose de cinq organismes : l'Agence des services frontaliers du Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles et la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Il renferme également trois entités d'examen : le Comité externe d'examen de la GRC, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Bureau de l'enquêteur correctionnel.

Au cours de l'exercice se terminant le 31 mars 2008, les organismes du Portefeuille comptaient un peu plus de 63 000 employés et leurs dépenses nettes s'élevaient à plus de 7,4 milliards de dollars. Chaque organisme du Portefeuille, à l'exception du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), prépare son propre Rapport sur les plans et priorités. Pour des raisons de sécurité nationale, le SCRS ne présente pas de rapport destiné au public sur ses plans et priorités. De plus amples renseignements sur les rapports des autres organismes du Portefeuille peuvent être obtenus sur leur site Web respectif.

Bien que Sécurité publique Canada joue un rôle de première importance en ce qui concerne le développement de politiques, la livraison de programmes, la cohésion, l'intégration et l'échange d'information dans l'ensemble du Portefeuille, les organismes du Portefeuille et les organes de surveillance contribuent, individuellement et collectivement, à l'avancement du programme de sécurité publique.

- L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) fournit, à la frontière, des services intégrés qui assurent l'équilibre entre la sécurité et la facilitation des déplacements et des échanges légitimes. L'ASFC est chargée d'administrer les lois qui régissent l'admissibilité des gens et des biens qui entrent au Canada et qui en sortent, d'intercepter toute personne qui pourrait constituer une menace pour le Canada, y compris les personnes impliquées dans des crimes de guerre ou des crimes contre l'humanité; de favoriser les entreprises canadiennes et les avantages économiques en administrant la législation et les ententes commerciales, y compris la perception des droits et taxes applicables et l'application de recours commerciaux qui aident à protéger l'industrie canadienne. www.cbsa-asfc.gc.ca

- Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) recueille, analyse et conserve des informations et des renseignements sur les activités susceptibles de menacer la sécurité du Canada, fait rapport et donne des conseils au gouvernement du Canada au sujet de ces menaces et fournit des évaluations de la sécurité. www.csis-scrs.gc.ca

- Le Service correctionnel du Canada (SCC) contribue à la sécurité publique en administrant les peines imposées par les tribunaux aux délinquants condamnés à un emprisonnement de deux ans ou plus. Cette responsabilité comprend la gestion des

APERÇU DU MINISTÈRE

Rôle du ministère

Sécurité publique Canada¹ (SP) a été créé en 2003 pour assurer le leadership et la coordination de l'ensemble des ministères et organismes fédéraux responsables de la sécurité des Canadiens. Le Ministère assure l'exécution d'une gamme de programmes liés à la protection civile nationale, la protection des infrastructures essentielles et la sécurité des collectivités. Œuvrant à faire du Canada un pays sécuritaire et résilient, le Ministère offre du leadership, coordonne et soutient les efforts des organismes fédéraux responsables de la sécurité nationale et de celle des Canadiens. Le Ministère travaille également avec les autres paliers de gouvernement, les premiers répondants, les groupes communautaires, le secteur privé et d'autres pays pour atteindre ses objectifs.

Dans le but de protéger les Canadiens contre une gamme de menaces, le Ministère donne des conseils de nature stratégique et soutient le ministre de la Sécurité publique relativement aux questions concernant la sécurité publique, notamment : la sécurité nationale, la gestion des urgences, les services de police et l'application de la loi, l'interopérabilité et le partage des renseignements, la gestion des frontières, les services correctionnels et la mise en liberté sous condition, les services de police aux Autochtones et la prévention du crime.

Offrant un leadership stratégique en matière de sécurité publique, le Ministère travaille à l'intérieur d'un Portefeuille constitué de cinq organismes et trois entités d'examen. Ces entités, incluant le Ministère, sont réunies sous le Portefeuille de la Sécurité publique et relèvent du même ministre, ce qui permet une meilleure intégration des organismes fédéraux traitant des questions liées à la sécurité publique. Le Ministère soutient le ministre pour tous les aspects de son mandat et assure un leadership national en matière de sécurité publique, tout en respectant la responsabilité distincte de chaque organisme du Portefeuille.

Le Ministère renferme également le Bureau de l'inspecteur général du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), qui se charge des examens indépendants de la conformité du SCRS à la loi, à l'orientation ministérielle et à la politique opérationnelle. On trouvera de plus amples renseignements au sujet du Ministère sur le site Web de l'organisation : <http://www.sp.gc.ca>.

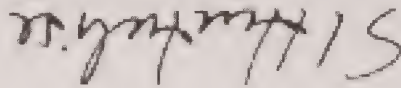
¹ Sécurité publique Canada est le nouveau titre d'usage du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada.

Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et priorités (RPP) de 2008-2009 du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada.

Le document a été préparé conformément aux principes de reddition de comptes énoncés dans le Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses de 2008-2009 : rapports sur les plans et priorités et rapports ministériels sur le rendement :

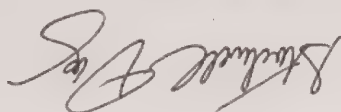
- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il est fondé sur le résultat stratégique et l'architecture d'activités de programmes du ministère approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente des renseignements uniformes, détaillés, équilibrés et fiables;
- Il offre un modèle de reddition de comptes axé sur les résultats atteints au moyen des ressources allouées et des pouvoirs délégués;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.



Suzanne Hurtubise
Sous-ministre de la Sécurité publique

Enfin, nous nous efforcerons de maximiser la résilience du Canada et de sa population face aux risques auxquels ils sont confrontés.

Je suis persuadé que Sécurité publique Canada continuera de renforcer la sécurité du Canada dans les années à venir.



L'honorable Stockwell Day, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique

Message du ministre



Sécurité publique Canada continue d'établir et de mettre en œuvre des politiques judiciaires et des programmes efficaces afin de se doter d'un Canada sécuritaire et résilient. En tant que ministre de la Sécurité publique, je suis heureux de présenter au Parlement le Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009.

Les Canadiens et les Canadiennes peuvent être fiers des réalisations qu'a accomplies Sécurité publique Canada au cours de la dernière année. Nous avons davantage mis en lumière le Centre national pour la prévention du crime du Ministère de façon à orienter les investissements vers des problèmes précis de la lutte contre la criminalité et des projets communautaires de prévention du crime qui viennent en aide aux personnes les plus à risque. Nous avons continué d'appuyer les interventions auprès des jeunes membres d'un gang ou à risque de le devenir par l'entremise du nouveau Fonds de lutte contre les activités des gangs de jeunes. En outre, le Ministère a joué un rôle clé dans la mise en œuvre des composantes relatives à l'application de la loi et à la prévention de la Stratégie nationale antidrogue.

Sécurité publique Canada a également participé à l'établissement d'importantes mesures législatives liées à l'engagement du Canada visant à abolir le registre des armes d'épaula et à prendre des mesures relatives à la décision de la Cour Suprême du Canada sur les certificats de sécurité. *La Loi sur la gestion des urgences* est entrée en vigueur, permettant ainsi de clarifier davantage les rôles et les responsabilités du Ministère d'augmenter le niveau de préparation et la capacité d'intervention du gouvernement fédéral en cas de situation d'urgence. De plus, grâce à la campagne de sensibilisation 72 heures, nous avons aidé les Canadiens et les Canadiennes à mieux se préparer à une urgence. En dernier lieu, Sécurité publique Canada a appuyé le travail réalisé dans le cadre de divers examens et enquêtes externes.

Dans l'année à venir, le Ministère poursuivra ses activités en s'appuyant sur ces réalisations et se concentrera sur un certain nombre de priorités stratégiques. Nous aborderons les répercussions accrues de la criminalité pour les Canadiens et les Canadiennes, en ciblant de façon plus directe les activités criminelles liées à la drogue, les crimes contre les biens et les crimes commis par des jeunes. L'ajout de 1 000 employés de la GRC, une mesure maintenant bien engagée, supportera ces efforts. Nous comptons également améliorer la gestion efficace de nos frontières, en partie grâce à une meilleure coopération tant au sein du pays qu'avec nos partenaires internationaux. Nous renforcerons la politique de sécurité nationale du Canada et ses cadres législatifs.

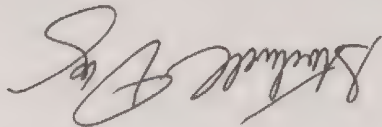
Table des matières

5	Message du ministre
7	Déclaration de la direction
9	APERÇU DU MINISTÈRE
9	Rôle du ministre
9	Aperçu du Portefeuille
10	Sommaire des ressources du Portefeuille
13	Portefeuille de la Sécurité publique
14	Renseignements sur l'organisation
15	Nos priorités stratégiques
16	Architecture d'activités de programme
20	Tableau de concordance de l'Architecture d'activités de programme
21	Postes votés et législatifs apparaissant dans le Budget principal
22	Tableau des dépenses prévues du Ministère et équivalents temps plein
23	Information sommaire
27	Activités de programmes par résultat stratégique
28	
29	ACTIVITÉS DE PROGRAMME
33	Sécurité nationale
36	Gestion des urgences
45	Application de la loi
51	Services correctionnels
55	Prévention du crime
61	Gestion des frontières
65	Interopérabilité
69	RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES
69	Tableau 1 : Liens entre les résultats du Ministère et ceux du gouvernement du Canada
71	Tableau 2 : Stratégie de développement durable
72	Tableaux supplémentaire disponibles en versions électroniques
73	AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT
73	Programmes de subventions et contributions administrés par Sécurité publique Canada
77	Lois appliquées par le Ministère et les organismes du Portefeuille
80	Personnes à qui s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements

Sécurité publique Canada

2008-2009

Rapport sur les plans et priorités



L'honorable Stockwell Day, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>



Sécurité publique et Protection civile Canada

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Sector Integrity Canada

2008-09
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-130
ISBN: 978-0-660-63647-4



Public Sector
Integrity Canada

Intégrité du secteur
public Canada

Public Sector Integrity Canada

2008-2009

Report on Plans and Priorities

The Honourable Vic Toews
President of the Treasury Board of Canada

Table of Contents

SECTION 1: ORGANIZATIONAL OVERVIEW	3
1.1 COMMISSIONER'S MESSAGE	3
1.2 MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT	4
1.3 RAISON D'ÊTRE	5
<i>Legislation</i>	<i>5</i>
<i>Mandate</i>	<i>5</i>
<i>The Commissioner</i>	<i>5</i>
<i>The Commissioner's Jurisdiction</i>	<i>6</i>
1.4 ORGANIZATIONAL INFORMATION	7
<i>Mission</i>	<i>7</i>
<i>Vision</i>	<i>7</i>
<i>Values</i>	<i>7</i>
<i>Organizational Structure</i>	<i>7</i>
<i>Registrar, Investigations and Inquiries</i>	<i>8</i>
<i>Legal Services</i>	<i>8</i>
<i>Communications and Parliamentary Affairs</i>	<i>8</i>
<i>Corporate Services</i>	<i>8</i>
1.5 VOTED AND STATUTORY ITEMS DISPLAYED IN THE MAIN ESTIMATES	9
1.6 PLANNED SPENDING AND FULL-TIME EQUIVALENTS	10
1.7 SUMMARY INFORMATION	11
1.8 DEPARTMENTAL PLANS AND PRIORITIES	12
<i>Priority: Increased awareness of workplace integrity and recourses available</i>	<i>12</i>
<i>Plans</i>	<i>12</i>
<i>Priority: Effective investigation, resolution and protection from reprisals</i>	<i>12</i>
<i>Plans</i>	<i>13</i>
<i>Priority: Effective and credible PSIC organization</i>	<i>13</i>
<i>Plans</i>	<i>13</i>
<i>Priority: Effective and efficient management and oversight of corporate resources</i>	<i>13</i>
<i>Plans</i>	<i>13</i>
<i>Risks and Challenges Associated with these Priorities</i>	<i>14</i>
<i>Current activities</i>	<i>14</i>
<i>Success considerations</i>	<i>15</i>
<i>The Commissioner's Work and Canada's Performance</i>	<i>15</i>
SECTION 2: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME	16
2.1 STRATEGIC OUTCOME	16
2.2 PROGRAM ACTIVITY	16
2.3 EXPECTED RESULTS	17
2.4 PERFORMANCE INDICATORS	17
SECTION 3: SUPPLEMENTARY INFORMATION	18
TABLE 1—DEPARTMENTAL LINK TO THE GOVERNMENT OF CANADA OUTCOMES	18

Section 1: Organizational Overview

1.1 Commissioner's Message

I am honoured to be the first person to hold the position of Public Sector Integrity Commissioner, established under the *Public Servants Disclosure Protection Act*. My appointment, on the recommendation of the Prime Minister, and by unanimous resolution of both Houses of Parliament became effective on August 6, 2007.

The *Public Servants Disclosure Protection Act*, which came into force on April 15, 2007, establishes a new system for disclosure of wrongdoing in the federal public sector. The Act also provides for a statement of values and the establishment of a code of conduct to guide the public sector.

The Act creates the position of an independent Commissioner, reporting directly to Parliament, with broad jurisdiction over the public sector as a whole and significant investigation and enforcement powers. As the Commissioner, I am also empowered to report the conclusions of my investigations, to make recommendations in cases where wrongdoing has been committed, and to present annual, special and case reports to Parliament.

Any form of reprisals against complainants is strictly forbidden. As Commissioner, I may ask the newly created Public Servants Disclosure Protection Tribunal to determine whether reprisals have been taken against a public servant and to order redress. The Tribunal may also order that disciplinary action be taken against individuals who have taken reprisals.

My mandate covers some 400,000 employees in the public sector as a whole, excluding only the organizations responsible for the security of the country, namely the Canadian Security Intelligence Service, the Communications Security Establishment and the Canadian Forces. The *Public Servants Disclosure Protection Act* does, however, require that these three organizations have internal disclosure systems comparable to what the Act stipulates.

In my new role, I will strive to discharge my duties with integrity and dedication and will do my utmost to establish a credible institution which will serve to increase confidence in our federal public institutions.



Christiane Ouimet
Commissioner

1.2 Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament the 2008–2009 Report on Plans and Priorities for Public Sector Integrity Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Guide to the Preparation of Part III of the 2008–2009 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports:

- it adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board of Canada Secretariat guidance;
- it is based on the agency's strategic outcome and program activity that were approved by the Treasury Board;
- it presents consistent, comprehensive, balanced, and reliable information;
- it provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- it reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board of Canada Secretariat.

Name:

Christiane Quimet



Title:

Public Sector Integrity Commissioner

1.3 Raison d'être

Legislation

The *Public Servants Disclosure Protection Act* creates two main areas of responsibility:

- A disclosure process, i.e., a mechanism to allow public servants to disclose, in confidence, information about potential wrongdoing committed in the public sector; and
- a reprisal complaints process, which provides protection against reprisals for public servants acting in good faith in a disclosure process.

The Act also creates the Office of the Public Sector Integrity Commissioner, styled as *Public Sector Integrity Canada* (PSIC) under the Federal Identity Program, and the Public Servants Disclosure Protection Tribunal, which may be asked to determine whether reprisals have been taken against a public servant and to order redress.

Mandate

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner has the mandate to establish a safe, confidential mechanism for public servants or members of the public to disclose potential wrongdoing in the public sector. The Office also protects public servants from reprisal for making such disclosures or participating in investigations.

The Office emphasizes prevention of wrongdoing, alternative dispute resolution, and education about values and ethics.

The Office is guided at all times by the **public interest** and ensures integrity, respect, fairness and professionalism in its procedures.

The Commissioner

The Public Sector Integrity Commissioner is responsible for the administration of the disclosure and reprisal complaints processes under the *Public Servants Disclosure Protection Act*, which protects public servants who report wrongdoing in the federal public sector.

The Commissioner conducts independent reviews of disclosures of wrongdoing in an equitable and timely manner, issues findings to enable organizations to take appropriate corrective action, and submits annual and special reports to Parliament. More specifically, the Commissioner:

- provides advice to federal public sector employees and members of the public who are considering making a disclosure;

- accepts, investigates and reports on disclosures of information concerning possible wrongdoing; and
- exercises exclusive jurisdiction over the review, conciliation and settlement of complaints of reprisal, including making applications to the Public Servants Disclosure Protection Tribunal to determine if reprisals have taken place and to order appropriate remedial and disciplinary action.

In conducting her work, the Commissioner acts as:

- an agent of Parliament;
- an independent officer; and
- an officer who is guided by the public interest.

The Commissioner's Jurisdiction

The Commissioner's jurisdiction comprises approximately 400,000 employees representing the core federal public administration, separate agencies and parent Crown corporations. The Canadian Forces, the Canadian Security Intelligence Service and the Communications Security Establishment are excluded, but they must establish their own regimes which are comparable to what the *Public Servants Disclosure Protection Act* stipulates.

1.4 Organizational Information

Mission

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner's mission is to enhance confidence in Canada's public institutions and in those who serve Canadians.

Vision

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner will:

- Build an effective and credible organization where public servants and all citizens can, in good faith and in confidence, share their concerns about wrongdoing.
- Assist federal government organizations in preventing wrongdoing in the workplace.
- Establish Canada as a world leader in the promotion of integrity in the workplace.

Values

INTEGRITY - in our actions and processes

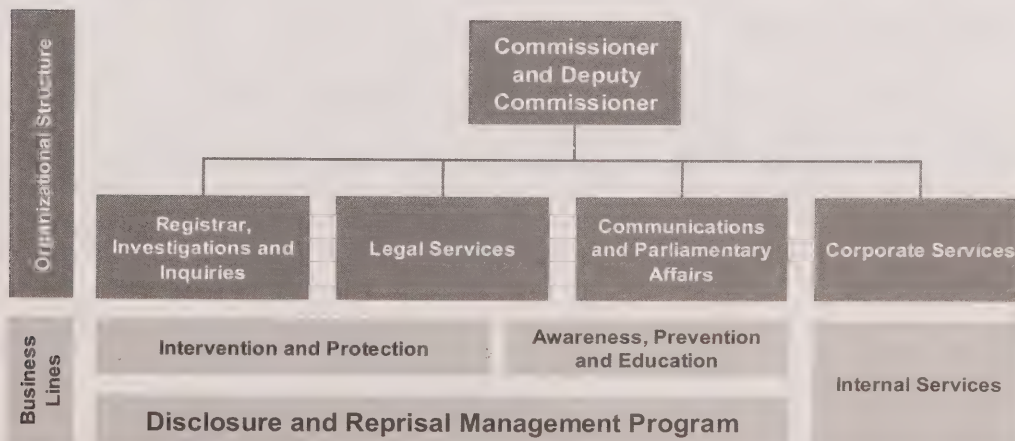
RESPECT - for our clients and our employees

FAIRNESS - in our procedures and our decisions

PROFESSIONALISM - in the manner we conduct ourselves and in our work

Organizational Structure

The diagram below depicts the current organizational structure of the Office of the Public Sector Integrity Commissioner and provides a cross-walk between this structure and the Office's business lines.



The paragraphs below describe the functions performed by the four organizational units.

Registrar, Investigations and Inquiries

The Registrar, Investigations and Inquiries branch is responsible for the intake of requests for information and allegations and, when warranted, for conducting investigations under the *Public Servants Disclosure Protection Act (PSDPA)*.

The Registrar's office deals with general requests for information from public servants and the public. It also receives allegations from individuals wishing to make a disclosure or from public servants who have been subject of reprisals. The staff in this unit will analyze the allegations to ensure that they fall within the parameters of the Act. If the allegations warrant an investigation and are deemed to be within the purview of the Commissioner's mandate, they are forwarded to the Investigations and Inquiries unit for investigation. Once the investigation is completed a report is drafted and submitted to the Commissioner and her Deputy for a determination on the matter.

Legal Services

Legal Services provides the Office with legal information, advice, representation and answers to certain inquiries from the public or public servants.

Communications and Parliamentary Affairs

Communications and Parliamentary Affairs provides the Office with strategic planning, advice and services related to outreach activities, media relations and Parliamentary affairs. These services include identifying, securing and coordinating outreach opportunities, monitoring the public and Parliamentary contexts, developing electronic and printed communications materials, and providing support for public and Parliamentary appearances.

Corporate Services

Corporate Services provides the Office with support in the areas of facilities management, materiel, security, and courier services. It also assists the Office in the development and implementation of government-wide initiatives, building human, stewardship and organizational capacity, linguistic rights, stewardship and accountability. Financial, human resources, procurement and information management and technology services are being outsourced. Outsourcing arrangements in all these areas are currently being finalized.

1.5 Voted and Statutory Items displayed in the Main Estimates

(\$ thousands)

Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	2008–2009 Main Estimates	2007–2008 Main Estimates
40	Program expenditures	6,033	-
(S)	Contributions to employee benefit plans	520	-
	Total Office	6,553	-

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner was established by the *Public Servants Disclosure Protection Act*, which came into force on April 15, 2007. Consequently, the Commissioner's funding has not been included in the Main Estimates of 2007-2008 which, have already been tabled. The Commissioner received its first funding through the 2007-2008 Supplementary Estimates. An amount of \$7.9M was approved in December 2007 for the creation of a new independent federal institution, as well as, the implementation of a new law and its related responsibilities.

1.6 Planned Spending and Full-Time Equivalents

(\$ thousands)	Forecast Spending 2007–2008	Planned Spending 2008–2009	Planned Spending 2009–2010	Planned Spending 2010–2011
Disclosure and Reprisal Management	-	6,553	6,553	6,553
Total Main Estimates	-	6,553	6,553	6,553
<i>Adjustments</i>				
Supplementary Estimates				
Funding for the establishment and operation of the Office of the Public Sector Integrity Commissioner	7,932	-	-	-
Reprofiling to carry out in future years the implementation of the <i>Public Servants Disclosure Protection Act</i>	(2,700)	-	-	-
<i>Total adjustments</i>	5,232	-	-	-
Total Planned Spending	5,232	6,553	6,553	6,553
Plus: Cost of services received without charges	433	517	517	517
Total Office Spending	5,665	7,070	7,070	7,070
Full-Time Equivalents	17	41	41	41

The increase of \$1,3M between the 2007-2008 and the 2008-2009 total planned spending is primarily attributed to the late start up of the Office and the formal appointment of the Public Sector Integrity Commissioner even later, on August 6, 2007.

1.7 Summary Information

Financial Resources (\$ thousands)

2008–2009	2009–2010	2010–2011
6,553	6,553	6,553

Human Resources

2008–2009	2009–2010	2010–2011
*41	*41	*41

* including shared services staff

Departmental Priorities

Name	Type
1. Increased awareness of workplace integrity and recourses available	New
2. Effective investigation, resolution and protection from reprisals	New
3. Effective and credible PSIC organization	New
4. Effective and efficient management and oversight of corporate resources	New

Program Activities by Strategic Outcome

Program Activity	Expected Results	Planned Spending (\$ thousands)			Contributes to the following priority
		2008–2009	2009–2010	2010–2011	
Strategic Outcome: Wrongdoing in the federal public sector is detected, resolved and reported, while public servants are protected from reprisal, resulting in a greater integrity in the workplace					Priorities 1, 2
Disclosure and Reprisal Management	Increased confidence in Canadian federal public institutions	\$5,705	\$5,705	\$5,705	Priorities 1, 2
Internal Services	Increased confidence in Canadian federal public institutions	\$848	\$848	\$848	Priorities 3, 4

1.8 Departmental Plans and Priorities

Priority: Increased awareness of workplace integrity and recourses available

As a catalyst for accountability, awareness and greater public confidence, the Commissioner will keep the public informed and will be proactive in working jointly with the public sector in order to:

- raise awareness about the mandate and role of the Commissioner as guardian of the public interest;
- prevent problems by educating people and promoting good behaviours and practices (promoting “rightdoing”); and
- generate a shared commitment to change the organizational culture.

Plans

- Develop and make presentations to public sector employees to promote understanding of the Office and joint responsibilities under the *Public Servants Disclosure Protection Act*.
- Develop and share communication tools, resource materials and inventories of leading practices and expertise to support and promote awareness and enhance prevention and good behaviours in the workplace.
- Assist stakeholder organizations in developing and implementing prevention initiatives.

Priority: Effective investigation, resolution and protection from reprisals

In carrying out her duty to receive and examine disclosures and complaints of reprisal, the Commissioner has committed before Parliament to take effective action within the Commissioner’s jurisdiction whenever and wherever such action is warranted, and to:

- handle cases rigorously and expeditiously, dealing conscientiously and responsibly with all parties involved with a view to preserving the integrity of federal institutions;
- exercise her discretion in the public interest by investigating allegations of wrongdoing, made in good faith, that have the potential to discredit the federal public administration;
- use all appropriate tools and mechanisms, both formal and informal, to effectively resolve cases; and
- protect public servants who make disclosures and work with the Office.

Plans

- Screen disclosure and complaints efficiently and ensure that there is no duplication and that referral can be made to other, more appropriate redress mechanisms.
- Identify and address proactively any issues that may impact on the timeliness, efficiency and effectiveness of the disclosure and complaint processes.
- Ensure that investigations are as informal and as expeditious as possible.
- Ensure effective use of alternative dispute resolution mechanisms at various stages of the disclosure process, in order to: facilitate the screening of allegations; identify causes of conflicts; resolve differences of opinion or interpretation on specific issues; and identify options for resolution.

Priority: Effective and credible PSIC organization

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner is committed to building an effective and credible organization where public servants and all citizens can share their concerns about wrongdoing in confidence and without fear of reprisals.

Plans

- Develop operating policies, procedures and guidelines.
- Develop and implement operating processes and systems to support ongoing operations.
- Build human and organizational operating capacity.

Priority: Effective and efficient management and oversight of corporate resources

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner is committed to building an effective and efficient approach to the stewardship of its corporate resources.

Plans

- Establish effective and efficient internal corporate services.
- Put in place effective and efficient corporate services outsourcing arrangements (for Finance, Procurement, Human Resources and Information Management/Information Technology).
- Establish appropriate governance structures.
- Formulate and promulgate management and administrative policies in key resource management areas.

Risks and Challenges Associated with these Priorities

The Public Sector Integrity Commissioner will work towards the highest possible performance standard for its program activity and the priorities underlying these activities.

There is a risk that unexpected demands – or slower than expected capacity building at this formative stage – may limit the Commissioner's ability to respond expeditiously.

Dependencies that will pose a risk to the efficiency and effectiveness of the Commissioner's activities include:

- From a resource availability and capacity-building perspective:
 - ✓ Changes in government priorities affecting the level of resources allocated to the Commissioner's program activity.
 - ✓ Recruiting and retaining skilled and specialized staff in a competitive environment.
 - ✓ Providing affordable work tools and training while continuing to operate efficiently.
- From an operating perspective:
 - ✓ The Commissioner's possible lack of capacity to address all stakeholder expectations.
 - ✓ Delays in response by complainants and respondents.
 - ✓ Delays in length of Public Servants Disclosure Protection Tribunal hearings.

Current activities

The Commissioner will report to Parliament less than a year after assuming office. To effectively perform this new role, the Commissioner is currently working to establish an effective organization supporting her in the discharge of her mandate.

The Commissioner is also in the process of consulting widely with parliamentarians, non-governmental organizations, chief executive officers and deputy heads, employees, unions and scholars, while striving to:

- enhance understanding of her complex mandate and clarify her objectives;
- take all necessary action to make a difference;
- continue to make every effort to build a lasting institution; and
- assess her accomplishments and make adjustments as the public sector culture evolves.

Success considerations

There are several other independent bodies that carry out oversight or investigative functions and recourse processes, including:

- Office of the Auditor General of Canada
- Office of the Privacy Commissioner of Canada
- Office of the Information Commissioner of Canada
- Office of the Commissioner of Official Languages
- Chief Electoral Officer
- Public Prosecutions Office
- Canadian Human Rights Commission
- Public Service Commission of Canada / Public Service Staffing Tribunal
- Public Service Labour Relations Board / Canada Industrial Relations Board, etc.

In this context, the effective discharge of the following roles will be important success conditions for the Commissioner's work:

- Leadership in promoting integrity and transparency.
- Education, communication and outreach to enhance prevention and “rightdoing”.
- Horizontal coordination with complementary oversight mechanisms.
- Preventing and dealing with wrongdoings while protecting public servants from reprisals.

The Commissioner's Work and Canada's Performance

The Commissioner's strategic outcome contributes to the Government of Canada's “government affairs” outcome area by safeguarding and fostering the integrity in the public sector through reviews and investigations according to the values of respect, professionalism, integrity and fairness.

Section 2: Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

2.1 Strategic Outcome

Wrongdoing in the federal public sector is prevented or detected, resolved and reported, while public servants are protected from reprisal, resulting in a greater integrity in the workplace.

2.2 Program Activity

Disclosure and Reprisal Management (single program activity).

Financial Resources

2008–2009	2009–2010	2010–2011
\$6,553	\$6,553	\$6,553

Human Resources

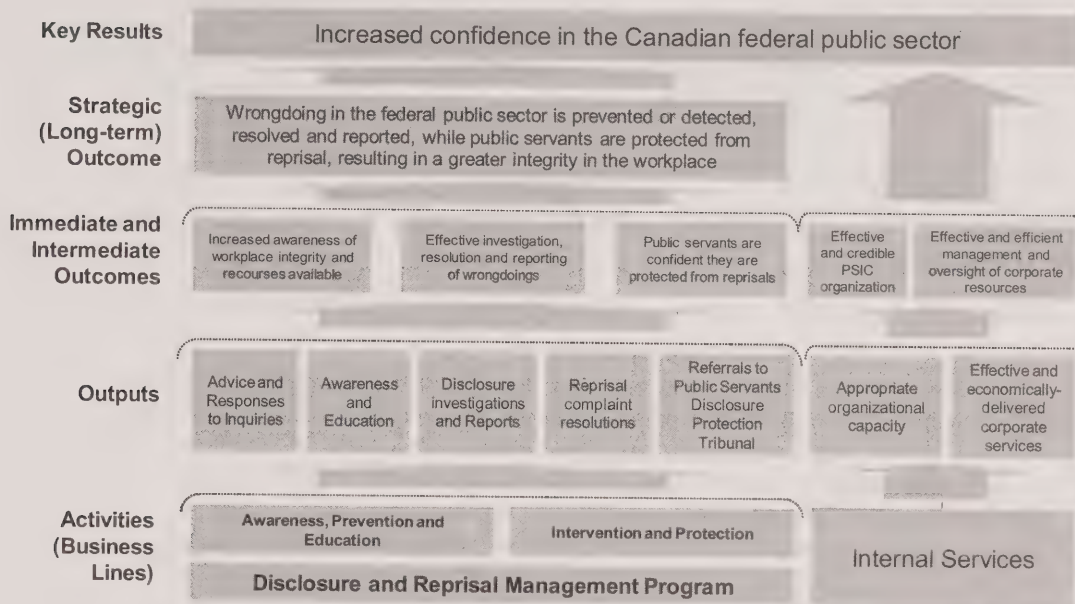
2008–2009	2009–2010	2010–2011
*41	*41	*41

*including shared services staff

Description: To provide advice to federal public sector employees and members of the public who are considering making a disclosure and to investigate and report on disclosures of information concerning possible wrongdoing. Based on this activity, the Public Sector Integrity Commissioner will exercise exclusive jurisdiction over the review, conciliation and settlement of complaints of reprisal, including making applications to the Public Servants Disclosure Protection Tribunal to determine if reprisals have taken place and to order appropriate remedial and disciplinary action.

2.3 Expected Results

The current Program Logic Model for the Office of the Public Sector Integrity Commissioner sets out the expected results and links these results to outcomes, outputs and activities (business lines) of the Office.



2.4 Performance Indicators

Where appropriate, the Office of the Public Sector Integrity Commissioner will develop a Results-based Management Accountability Framework which will contain, among other components, a set of performance indicators and a performance management strategy.

Section 3: Supplementary Information

Table 1—Departmental Link to the Government of Canada Outcomes

Strategic Outcome: Wrongdoing in the federal public sector is detected, resolved and reported, while public servants are protected from reprisal, resulting in a greater integrity in the workplace.				
	Planned Spending (\$ thousands)			Alignment to Government of Canada Outcome Area
	2008–2009	2009–2010	2010–2011	
Disclosure and Reprisal Management	\$6,553	\$6,553	\$6,553	Government Affairs

The following tables are only available electronically and can be found on Treasury Board Secretariat's website at http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_e.asp

Green Procurement
Services Received Without Charge

Section 3 : Renseignements supplémentaires

Tableau 1 — Lien du Ministère avec les résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés tandis que les fonctionnaires sont protégés contre des représailles, d'où une plus grande intégrité en milieu de travail.				
Dépenses prévues (en milliers de dollars)	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
	6 553\$	6 553\$	6 553\$	
Gestion de l'information divulguée et des représailles	6 553\$	6 553\$	6 553\$	Affaires gouvernementales

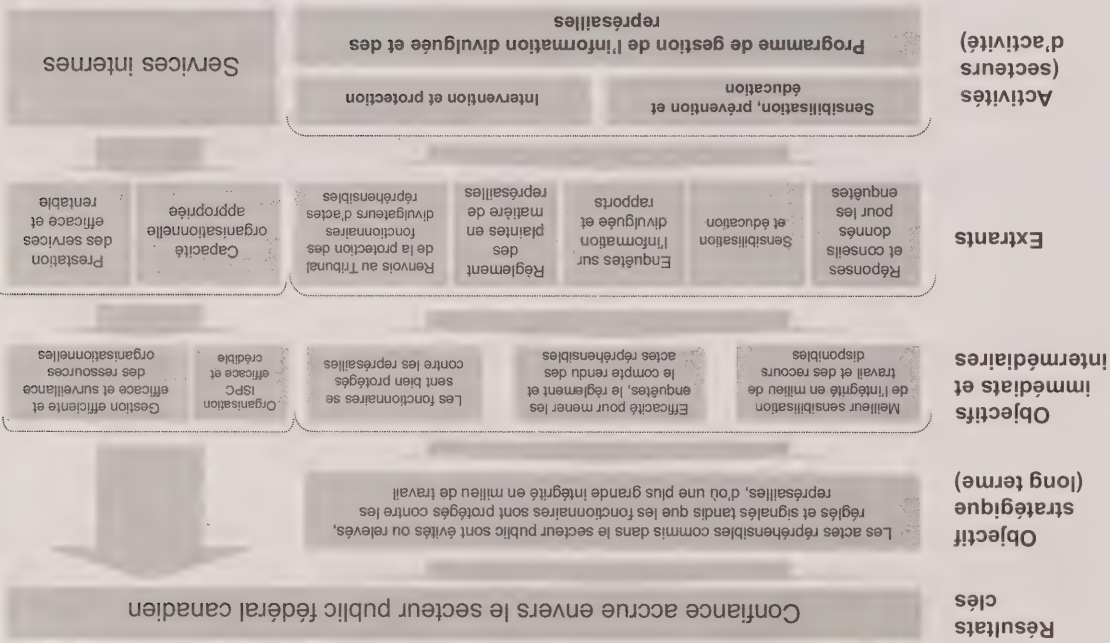
Les tableaux suivants ne sont offerts que par voie électronique et ils figurent sur le site Web du Secréariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Achats écologiques

Services reçus à titre gracieux

Le modèle logique de programme actuel pour le Commissariat à l'intégrité du secteur public dresse les résultats escomptés et le lien entre ces résultats et les objectifs, les extrants et les activités (secteurs d'activité) du Commissariat.

2.3 Résultats escomptés



2.4 Indicateurs de rendement

Le cas échéant, le Commissariat à l'intégrité du secteur public élaborera un Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats qui englobera notamment un ensemble d'indicateurs de rendement et une stratégie de gestion du rendement.

Section 2 : Analyse des activités de programmes par objectif stratégique

2.1 Objectif stratégique

Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont évités ou relevés, réglés et signalés tout en assurant la protection des fonctionnaires contre des représailles, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

2.2 Activité de programme

Gestion de l'information divulguée et des représailles (simple activité de programme).

Ressources financières

2008-2009	6 553\$	2009-2010	6 553\$	2010-2011	6 553\$
-----------	---------	-----------	---------	-----------	---------

Ressources humaines

2008-2009	*41	2009-2010	*41	2010-2011	*41
-----------	-----	-----------	-----	-----------	-----

* incluant le personnel des services partagés

Description : Fournir des conseils aux employés du secteur public fédéral et au grand public qui envisagent de divulguer de l'information; mener des enquêtes et rendre compte de l'information divulguée portant sur des actes répréhensibles potentiels. En fonction de cette activité, la commissaire à l'intégrité du secteur public bénéficie d'un champ de compétence exclusif pour assurer l'examen, la conciliation et le règlement des plaintes en matière de représailles, ce qui comprend le fait de s'adresser au Tribunal de la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles pour déterminer si des représailles ont bel et bien été exercées et pour demander réparation et ordonner l'adoption de mesures disciplinaires qui s'imposent.

- Établir des services corporatifs efficaces et efficaces à l'intérieur.

Plans

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public s'engage à établir une approche efficace et efficiente relative à la gestion de ses ressources organisationnelles.

Priorité : Gestion efficace et efficiente et surveillance des ressources organisationnelles

- Élaborer des procédures, des lignes directrices et des politiques opérationnelles.
- Élaborer et mettre en œuvre des systèmes et des processus opérationnels à l'appui des activités continues.
- Établir une capacité opérationnelle tant sur le plan humain qu'organisationnel.

Plans

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public s'engage à construire une organisation efficace et crédible où les fonctionnaires et tous les citoyens peuvent transmettre leurs inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles en toute confiance et sans crainte de représailles.

Priorité : Organisation ISPC efficace et crédible

- Trier l'information divulguée et les plaintes avec efficacité, s'assurer qu'il n'existe aucun chevauchement ou que la cause ne peut être renvoyée à d'autres mécanismes de recours plus appropriés.
- Désigner et régler de façon proactive toute question qui pourrait avoir des retombées sur la rapidité, l'efficacité et l'efficacité des processus de divulgation et de plaintes.
- Veiller à ce que les enquêtes soient aussi efficaces et expéditives que possible.
- Assurer l'utilisation efficace des mécanismes de modes alternatifs de résolution de conflits à divers stades du processus de divulgation afin de faciliter le tri des allégations; de relever les causes des conflits; de régler les divergences d'opinion ou d'interprétation sur certains enjeux; de déterminer les options en matière de règlement.

Plans

- Protéger les fonctionnaires qui divulguent de l'information et collaborent avec le Commissariat.

1.8 Plans et priorités de l'organisation

Priorité : Meilleure sensibilisation envers l'intégrité en milieu de travail et les recours disponibles

En tant que catalyseur de la responsabilité, de la sensibilisation et de l'amélioration de la confiance accordée par le public, la commissaire veillera à informer le public et sera proactive à collaborer avec le secteur public afin de :

- sensibiliser le public au sujet du mandat et du rôle de la commissaire qui a cœur l'intérêt public;
- prévenir les problèmes en éduquant les gens et en promouvant l'adoption de bons comportements et de bonnes pratiques (promouvoir la « rectitude »); et
- susciter un engagement commun visant à modifier la culture organisationnelle.

Plans

- Préparer des exposés à l'intention des employés du secteur public visant à faire connaître le Commissariat ainsi que les responsabilités conjointes en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
- Elaborer et partager des outils de communication, du matériel sur les ressources offertes et des répertoires des pratiques exemplaires et de l'expertise existante pour appuyer et promouvoir les mesures de sensibilisation en plus d'accroître la prévention et l'adoption de bons comportements en milieu de travail.
- Épauler les organisations intervenantes pour qu'elles puissent élaborer et mettre en œuvre des initiatives en matière de prévention.

Priorité : Enquête et règlement efficaces et protection contre des mesures de représailles

Dans l'exercice de ses fonctions visant à recevoir et à examiner l'information divulguée et les plaintes en matière de représailles, la commissaire s'est engagée devant le Parlement à poser des gestes concrets relevant de son champ de compétence chaque fois que la situation l'impose et à :

- s'occuper des cas qui lui sont présentés de manière rigoureuse et expéditive en traitant de façon consciencieuse et responsable avec toutes les parties visées tout en préservant l'intégrité des institutions fédérales;
- faire preuve de discrétion dans l'intérêt public en enquêtant sur des allégations d'actes répréhensibles faites de bonne foi qui pourraient entacher l'administration publique fédérale;
- recourir à tous les mécanismes et outils appropriés, tant officiels qu'officiels, pour dûment régler les cas qui lui sont présentés; et

1.7 Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	6,553	
2009-2010	6,553	
2010-2011	6,553	

Ressources humaines

2008-2009	*41	
2009-2010	*41	
2010-2011	*41	

* incluant le personnel des services partagés

Priorités du ministère

Nom	Type
1. Meilleure sensibilisation envers l'intégrité en milieu de travail et les recours disponibles	Nouveau
2. Enquête et règlement efficaces et protection contre des mesures de représailles	Nouveau
3. Organisation ISPC efficace et crédible	Nouveau
4. Gestion efficace et efficiente et surveillance des ressources organisationnelles	Nouveau

Activités de programme par résultat stratégique

Activité de programme	Résultats escomptés	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Contribue à la priorité suivante
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Résultat stratégique : Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés tout en assurant la protection des fonctionnaires contre des représailles, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail					
Gestion de l'information envers les institutions publiques fédérales au Canada	Confiance accrue envers les institutions publiques fédérales au Canada	5 705\$	5 705\$	5 705\$	Priorités 1, 2
Services internes	Confiance accrue envers les institutions publiques fédérales au Canada	848\$	848\$	848\$	Priorités 3, 4

1.6 Dépenses prévues et équivalents temps plein

Prévisions des dépenses 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
(en milliers de dollars)			
Programme de gestion des divulgations et des représailles	6 553	6 553	6 553
Total du Budget principal des dépenses	-	6 553	6 553

Rajustements :

Budget supplémentaire des dépenses

Fonds pour la création et le fonctionnement du Commissariat à l'intégrité du secteur public	7 932	-	-
Report de fonds aux années futures pour la mise en œuvre de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles	(2 700)	-	-
Total des rajustements	5 232	-	-

Total des dépenses prévues	5 232	6 553	6 553
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	433	517	517
Total des dépenses pour le Commissariat	5 665	7 070	7 070
Équivalents temps plein	17	41	41

L'augmentation de 1,3 M\$ entre les dépenses totales prévues pour 2007-2008 et les dépenses totales prévues pour 2008-2009 est attribuable principalement au démarrage tardif du Commissariat et à la nomination formelle de la Commissaire à l'intégrité du secteur public le 6 août 2007.

1.5 Crédits votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	Budget principal des dépenses	
		Budget principal des dépenses	Budget principal des dépenses
		2008-2009	2007-08
40	Dépenses du programme	6 033	-
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	520	-
	Total pour le Commissariat	6 553	-

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public a été créé suite à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* le 15 avril 2007. Par conséquent, le financement du Commissariat n'avait pas pu être inclus dans le Budget principal des dépenses 2007-2008 qui était déjà déposé. Le Commissariat a donc reçu son premier financement par le biais du Budget supplémentaire des dépenses 2007-2008. Un montant de 7,9 M\$ a été voté en décembre 2007 pour la création d'une nouvelle institution fédérale indépendante et la mise en œuvre d'une nouvelle Loi et ses responsabilités afférentes.

Dans les paragraphes suivants, on décrit les fonctions exercées par les quatre unités organisationnelles.

Registrique, Enquêtes et demandes de renseignements

La direction du Registrique, Enquêtes et demandes de renseignements, est responsable d'accueillir les demandes de renseignements et des allégations et, lorsque la situation le justifie, de mener des enquêtes au titre de la *Loi sur la protection des fonctionnaires* (LPFDAR).

Le bureau du Registrique traite les demandes de renseignements d'ordre général provenant des fonctionnaires et du public. Il reçoit également les allégations des particuliers qui désirent divulguer de l'information ou des fonctionnaires qui ont fait l'objet de représailles. Le personnel de cette unité étudiera les allégations pour s'assurer qu'elles s'inscrivent dans les paramètres de la Loi. Si les allégations justifient la tenue d'une enquête et que nous estimons qu'elles relèvent du mandat de la commissaire, elles sont transmises à l'unité des Enquêtes et des demandes de renseignements pour enquête. À l'issue de l'enquête, un rapport est rédigé et présenté à la commissaire et au sous-commissaire pour qu'ils puissent se prononcer sur la question.

Services juridiques

Les Services juridiques présentent au Commissariat de l'information juridique, des conseils, une représentation et des réponses à certaines demandes du public ou des fonctionnaires.

Communications et Affaires parlementaires

L'unité des Communications et des Affaires parlementaires présente au Commissariat une planification stratégique, des conseils et des services liés aux activités de diffusion externe, aux relations avec les médias et aux affaires parlementaires. Au nombre des services offerts, mentionnons la désignation, la garantie et la coordination des possibilités de diffusion externe, la surveillance des contextes publics et parlementaires, l'élaboration de matériel de communications électronique et imprimé et l'appui offert dans le cadre des apparitions publiques et parlementaires.

Services corporatifs

L'unité des Services corporatifs appuie le Commissariat dans le cas de la gestion des installations, du matériel, de la sécurité et des services de courrier. Elle épaulé également le Commissariat dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives pangouvernementales, l'établissement de la capacité humaine, organisationnelle et de gestion, des droits linguistiques, la gestion et la responsabilité. Les ressources financières et humaines, la gestion de l'approvisionnement et de l'information ainsi que les services de technologie font l'objet d'impartition. On s'affaire actuellement à mettre la dernière main aux modalités relatives à l'impartition de tous ces services.

1.4 Renseignements organisationnels

Mission

Notre mission consiste à accroître la confiance à l'égard de nos institutions fédérales ainsi qu'en ceux et celles qui sont au service des Canadiens et Canadiennes.

Vision

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public veillera à :

- Établir une organisation efficace où les fonctionnaires et les citoyens peuvent partager, de bonne foi, leurs inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles en toute confidentialité.
- Aider les organisations fédérales à prévenir des actes répréhensibles en milieu de travail.
- Permettre au Canada de jouer un rôle de chef de file mondial dans la promotion de l'intégrité en milieu de travail.

Valeurs

INTÉGRITÉ – dans nos gestes et nos processus

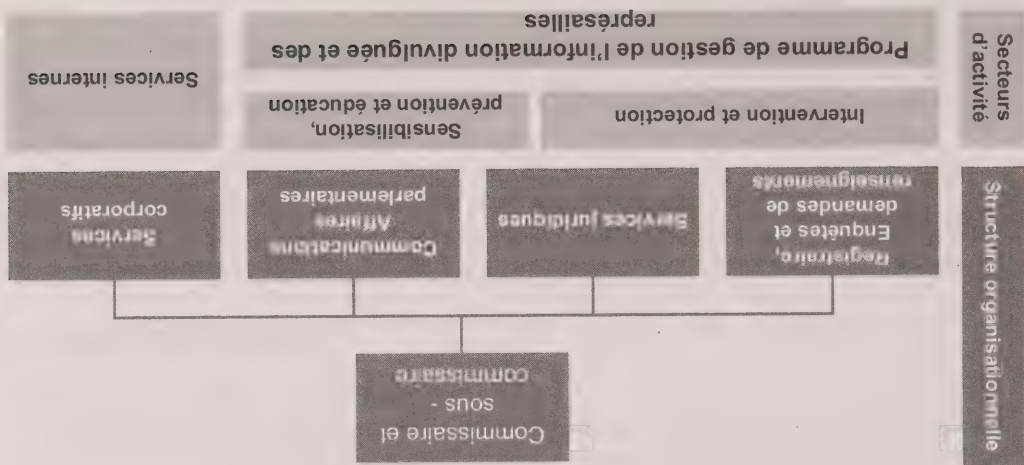
RESPECT – envers nos clients et notre personnel

ÉQUITÉ – dans nos procédures et nos décisions

PROFESSIONNALISME – dans notre conduite et dans notre travail

Structure organisationnelle

Dans le diagramme suivant, on dresse la structure organisationnelle actuelle du Commissariat à l'intégrité du secteur public et on établit une concordance entre cette structure et les secteurs opérationnels du Commissariat.



elle présente des rapports annuels et spéciaux au Parlement. Plus précisément, la commissaire :

- conseille les employés du secteur public fédéral et le grand public qui envisagent de divulguer de l'information;
- accepte la divulgation d'information au sujet d'actes répréhensibles pouvant avoir été commis, fait enquête et émet un rapport; et
- détient le champ de compétence exclusif pour assurer l'examen, la conciliation et le règlement des plaintes en matière de représailles, ce qui comprend le fait de s'adresser au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles pour déterminer si des représailles ont bel et bien été exercées et pour demander réparation et ordonner l'adoption de mesures disciplinaires qui s'imposent.

Pour mener à bien ses activités, la commissaire fait office :

- d'agent du Parlement;
- d'agent indépendant; et
- d'agent ayant à cœur l'intérêt public.

Le champ de compétence de la commissaire

Environ 400 000 employés, travaillant dans l'administration publique centrale fédérale, des organismes distincts ainsi que des sociétés d'Etat mères, relèvent du champ de compétence de la commissaire. Les Forces canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité et le Centre de la sécurité des télécommunications sont exclus, mais ils doivent établir leur propre régime qui doit être comparable à celui prescrit par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

1.3 Raison d'être

Loi

La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles établit deux principaux secteurs de responsabilité :

- Un processus de divulgation, soit un mécanisme permettant aux fonctionnaires de divulguer, en toute confiance, de l'information sur des actes répréhensibles pouvant avoir été commis dans le secteur public; et
- un processus d'accueil des plaintes en matière de représailles, qui prévoit des mesures de protection contre des représailles envers les fonctionnaires qui agissent en toute bonne foi dans le cadre d'un processus de divulgation.

La Loi prévoit également l'établissement du Commissariat à l'intégrité du secteur public, que l'on nomme *Intégrité du secteur public Canada* (ISPC) en vertu du Programme de coordination de l'image de marque, et du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, auquel on peut s'adresser pour déterminer si des représailles ont été intentées contre un fonctionnaire et demander réparation.

Mandat

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public a le mandat d'établir un mécanisme sécuritaire et confidentiel pour les fonctionnaires ou le grand public qui désirent divulguer de l'information sur des actes répréhensibles pouvant avoir été commis dans le secteur public. Il assure également la protection des fonctionnaires contre des mesures de représailles pour avoir divulgué de tels renseignements ou avoir participé à une enquête. Le Commissariat insiste sur la prévention d'actes répréhensibles, le règlement extrajudiciaire des différends ainsi que l'éducation relative aux valeurs et à l'éthique. Le Commissariat a à cœur en tout temps l'**intérêt public** et ses procédures sont axées sur l'intégrité, le respect, l'équité et le professionnalisme.

La commissaire

La commissaire à l'intégrité du secteur public est chargée d'administrer les processus de divulgation et de plaintes en matière de représailles en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* visant à protéger les fonctionnaires qui divulguent de l'information sur des actes répréhensibles dans le secteur public fédéral.

La commissaire assure la tenue d'examens indépendants de manière équitable et au moment jugé opportun à la suite de divulgation d'actes répréhensibles, transmet ses conclusions afin de permettre aux organisations d'apporter les correctifs nécessaires et

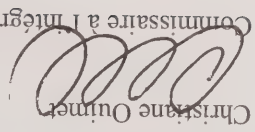
1.2 Déclaration de la direction

Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement pour Intégrité du secteur public Canada, le Rapport sur les plans et les priorités de 2008–2009.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : Rapport sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes de l'organisme qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées; et
- il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Nom :
Titre :

Christiane Ouimet


Commissaire à l'intégrité du secteur public

Section 1 : Survol de l'organisation

1.1 Message de la commissaire

J'ai l'honneur d'être la première personne à occuper le poste de commissaire à l'intégrité du secteur public établi au titre de la *Loi sur la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles*. Ma nomination, sur recommandation du premier ministre et par résolution unanime des deux Chambres du Parlement, a pris effet le 6 août 2007.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles*, qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007, a permis d'établir un nouveau régime de divulgation d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral. La Loi prévoit également l'établissement d'un énoncé de valeurs et d'un code d'éthique permettant d'éclairer le secteur public.

La Loi prévoit la création d'un poste de commissaire indépendant, relevant directement du Parlement, doté d'un vaste champ de compétence dans l'ensemble du secteur public ainsi que d'importants pouvoirs d'enquête et d'exécution de la Loi. En ma qualité de commissaire, je suis également investie du pouvoir de faire rapport sur les conclusions des enquêtes tenues en vue de formuler des recommandations dans des cas où des actes répréhensibles ont été commis et de présenter des rapports annuels, spéciaux et de cas au Parlement.

Toute forme de représailles contre des plaignants est strictement interdite. À titre de commissaire, je peux m'adresser au Tribunal de la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles qui vient de voir le jour pour déterminer si on a intenté des représailles contre un fonctionnaire et ordonner réparation. Le Tribunal peut également demander que des mesures disciplinaires soient appliquées contre des personnes qui ont intenté des représailles.

Mon mandat vise quelque 400 000 employés du secteur public dans son ensemble, excluant seulement les organisations responsables de la sécurité du pays, soit le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et les Forces canadiennes. La *Loi sur la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles* exige, cependant, que ces trois organisations soient dotées d'un régime de divulgation interne comparable à celui prescrit par la Loi.

Dans mes nouvelles fonctions, je veillerai à assumer mes fonctions avec intégrité et dévouement et je ferai tout en mon pouvoir pour établir une institution crédible en vue d'accroître la confiance envers nos institutions publiques fédérales.

La commissaire,

Christiane Oumet

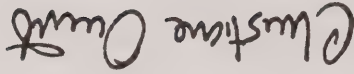


Table des matières

3	SECTION 1 : SURVOL DE L'ORGANISATION.....
1.1	MESSAGE DE LA COMMISSAIRE.....
1.2	DÉCLARATION DE LA DIRECTION.....
1.3	RAISON D'ÊTRE.....
5	Loi.....
5	Mandat.....
5	La commissaire.....
6	Le champ de compétence de la commissaire.....
1.4	RENSEIGNEMENTS ORGANISATIONNELS.....
7	Mission.....
7	Vision.....
7	Valeurs.....
7	Structure organisationnelle.....
8	Registrative, Enquêtes et demandes de renseignements.....
8	Services juridiques.....
8	Communications et Affaires parlementaires.....
8	Services corporatifs.....
1.5	CRÉDITS VOTÉS ET LÉGISLATIFS INSCRITS DANS LE BUDGET PRINCIPAL DES DÉPENSES.....
1.6	DÉPENSES PRÉVUES ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN.....
1.7	RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES.....
1.8	PLANS ET PRIORITÉS DE L'ORGANISATION.....
12	Priorité : Meilleure sensibilisation envers l'intégrité en milieu de travail et les recours disponibles
12	Plans.....
12	Priorité : Enquête et règlement efficacement et protection contre des mesures de représailles.....
13	Plans.....
13	Priorité : Organisation ISPC efficace et crédible.....
13	Plans.....
13	Priorité : Gestion efficace et surveillance des ressources organisationnelles.....
13	Plans.....
14	Risques et défis relatifs à ces priorités.....
14	Activités en cours.....
15	Facteurs de succès.....
15	Le travail de la commissaire et le rendement du Canada.....
16	SECTION 2 : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR OBJECTIF.....
16	STRATÉGIE.....
2.1	OBJECTIF STRATÉGIQUE.....
2.2	ACTIVITÉ DE PROGRAMME.....
2.3	RÉSULTATS ESCOMPTÉS.....
2.4	INDICATEURS DE RENDEMENT.....
18	SECTION 3 : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....
18	TABLEAU 1 — LIEN DE L'ORGANISATION AVEC LES RÉSULTATS DU GOUVERNEMENT DU CANADA.....



Intégrité du secteur public Canada

Rapport sur les plans et les priorités

2008-2009

Le président du Conseil du Trésor du Canada,

L'honorable Vic Toews

Les documents budgétaires

(Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la Loi sur la gestion des finances publiques. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dâment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt

Ottawa ON KIA OSS
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2009-III-130
ISBN : 978-0-660-63647-4



Intégrité du secteur public Canada

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada

2008-09
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

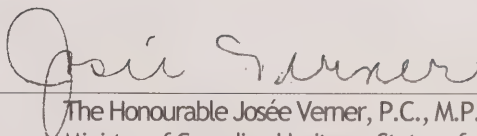
Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-129
ISBN: 978-0-660-63565-1

Public Servants Disclosure Protection Tribunal

Report on Plans and Priorities
2008-2009

A handwritten signature in black ink, reading "Josée Verner". The signature is written in a cursive style with a large initial "J".

The Honourable Josée Verner, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage, Status of
Women and Official Languages

TABLE OF CONTENTS

Section I: Overview

Chairperson's Message.....	1
Management Representation Statement.....	2
Raison d'être.....	3
Mission	3
Benefits to Canadians	3
Organizational Information.....	4
Strategic Outcome and Program Activities.....	5
Financial Allocation by Program Activity	5
Voted and Statutory Items displayed in the Main Estimates.....	5
Departmental Planned Spending Table and Full-Time Equivalents.....	6
Summary Information	6
Challenges	7
Mitigation Strategies	9

Section II: Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

Plans and Priorities: Overview	11
Reprisal Hearings Program: 2008-2009.....	11
Reprisal Hearings Program: 2009-2010.....	14
Reprisal Hearings Program: 2010-2011.....	15
Table 1: Departmental Links to the Government of Canada Outcomes.....	16
Table 2: Services Received Without Charge	16

Section III: Supplementary Information

Wrongdoing Disclosure Process.....	17
Reprisal Complaint Process	19
Contact Information	21
Statutory Responsibilities	21

Section I: Overview

Chairperson's Message



I am pleased to present the 2008-2009 *Report on Plans and Priorities* for the Public Servants Disclosure Protection Tribunal.

The creation of the Tribunal is part of the government's agenda to strengthen accountability and enhance public trust and confidence in the integrity of public servants. The Tribunal derives its mandate from the *Public Servants Disclosure Protection Act*, which came into force on April 15, 2007. The Act is designed to encourage public servants to report wrongdoing by providing protection, in law, against reprisals.

The Act recognizes that the federal public service is an important pillar of Canadian democracy and that it is in the public interest to maintain and enhance public confidence in the integrity of public servants. The establishment of effective procedures for the disclosure of wrongdoing and the protection of public servants who report wrongdoing is one means of enhancing confidence in the public service.

The Tribunal will hear cases involving complaints of reprisal filed by public servants and referred by the Public Sector Integrity Commissioner. It will determine whether a public servant has been subject to a reprisal as a result of his or her reporting potential wrongdoing. The Tribunal has the power to order remedies and disciplinary action.

This report outlines the Tribunal's main priorities, initiatives and expected outcomes for the next three years. The Tribunal's top priorities, in its first year of operation, will be to establish rules of procedure in consultation with all interested parties, develop processes for the handling of complaints, and provide information to public servants and Canadians about the Tribunal's mandate, powers and practices. This will ensure that the Tribunal is ready when it receives its first case from the Public Sector Integrity Commissioner.

As a quasi-judicial and independent body, the Tribunal is committed to ensuring that public servants who file complaints of reprisal and public servants against whom allegations of reprisal are made are treated in a fair and impartial manner.

As the Tribunal's first Chairperson, I am mindful of my responsibility to ensure that the new Tribunal establishes a strong foundation for those who will follow.

A handwritten signature in dark ink, reading "Pierre Blais". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending from the end of the name.

The Honourable Pierre Blais, P.C.

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2008-2009 *Report on Plans and Priorities* (RPP) for the Public Servants Disclosure Protection Tribunal.

This document has been prepared in accordance with the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2008-2009 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*.

- ☐ It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board of Canada Secretariat guidelines.
- ☐ It is based on the Tribunal's Strategic Outcome and Program Activity Architecture, approved by the Treasury Board.
- ☐ It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information.
- ☐ It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to the Tribunal.
- ☐ It reports finances based on planned spending numbers approved by the Treasury Board of Canada Secretariat.



Lianne Lacroix
Registrar, Public Servants Disclosure Protection Tribunal

Raison d'être

The Public Servants Disclosure Protection Tribunal (the Tribunal) is an independent, quasi-judicial body established by the *Public Servants Disclosure Protection Act* (the Act) as part of the government's plan to strengthen accountability and enhance confidence in the integrity of public servants.

The raison d'être of the Tribunal is to protect public servants from reprisal following their disclosure of wrongdoing. Its mandate is to hear complaints of reprisal referred by the Public Sector Integrity Commissioner (the Commissioner).

The Tribunal has the power to grant remedies to complainants and to order that disciplinary action be taken against persons determined to have taken reprisals.

Mission

The Tribunal's mission is to contribute to the enhancement of an ethical culture in the public service through the impartial and timely disposition of cases involving complaints of reprisal, alleged to have been taken against a public servant as a result of his or her disclosing possible wrongdoing.

This includes:

- ☞ Processing cases in a timely manner;
- ☞ Ensuring that all processes are fair and transparent;
- ☞ Ensuring that parties are treated fairly;
- ☞ Rendering decisions that are sound and well reasoned;
- ☞ Informing interested persons, key stakeholders and Canadians about the Tribunal's role and mandate;
- ☞ Providing public access to information;
- ☞ Promoting a work environment that fosters the development of a knowledgeable and client-centred staff.

Benefits to Canadians

The federal public service is an important national institution and is part of the essential framework of Canadian parliamentary democracy. Canadians have a vested interest in ensuring that the public service operates efficiently, effectively and ethically. They have a right to expect that public sector employees behave ethically and in accordance with their legal obligations.

The Tribunal is one component of the new wrongdoing disclosure regime introduced by the Act. Chief executives, the Commissioner, the Treasury Board and the Canada Public Service Agency all have new responsibilities under the Act. The Tribunal's success, and

that of the other parties, will help create an environment in which employees can openly raise concerns without fear or threat of reprisal. It will also contribute to the development of a culture within the public service that espouses the highest standards of ethical conduct.

Organizational Information

Members of the Public Servants Disclosure Protection Tribunal

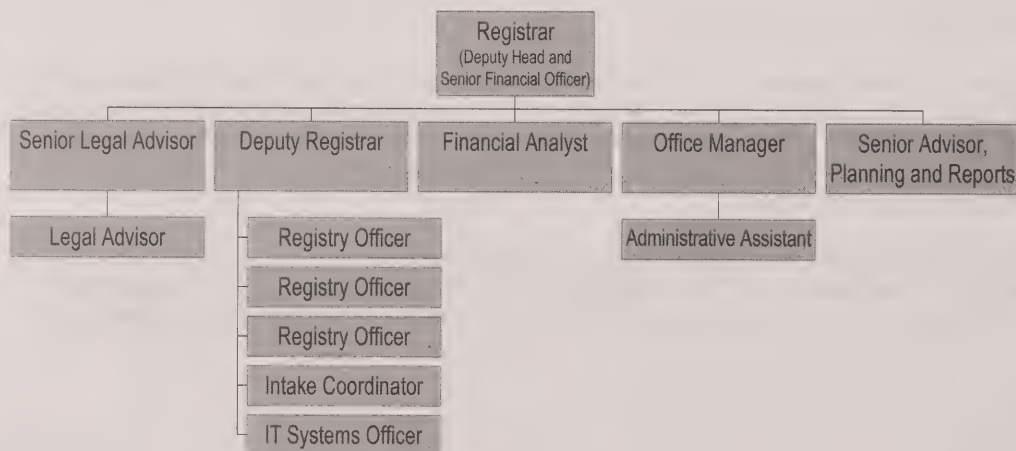
The *Act* stipulates that the Tribunal must consist of a Chairperson and between two and six members. All members must be judges of the Federal Court or a superior court of a province. The Tribunal currently consists of four Federal Court judges. The Chairperson, the Honourable Pierre Blais, and the three members, the Honourable Richard Mosley, the Honourable Judith A. Snider, and the Honourable Luc Martineau were appointed by the Governor in Council on June 27, 2007.

Registry of the Public Servants Disclosure Protection Tribunal

The *Act* provides for the establishment of a Registry, with an office in the National Capital Region, to help the Tribunal in the conduct of its work. The Registrar of the Tribunal and the other employees are appointed under the *Public Service Employment Act*.

The following organizational structure will enable the Registry to provide the support required by the Tribunal.

Planned Organizational Structure



Strategic Outcome and Program Activities

The Tribunal issues decisions providing for remedial and disciplinary actions that ensure that complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals. The Registry assists the Tribunal in fulfilling its mandate through the Reprisal Hearings Program. This program provides for the effective management of the Tribunal's hearing process. This includes receiving documents, processing cases, maintaining Tribunal records, offering logistical, legal and policy support, providing orientation and training for Tribunal members, and informing parties and interested persons of Tribunal procedures.

Financial Allocation by Program Activity

Program Activity	Total (\$ thousands)
Reprisal Hearings Program	\$1,860

Voted and Statutory Items displayed in the Main Estimates

(\$ thousands)

Vote		2008-09 Main Estimates	2007-08 Main Estimates
95	Program expenditures	1,644
(S)	Contributions to employee benefit plans	189
	Total Agency	1,833

Departmental Planned Spending Table and Full-Time Equivalents

(\$ thousands)	Forecast Spending	Planned Spending	Planned Spending	Planned Spending
	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Reprisal Hearings Program	N/A	1,860	1,860	1,860
Total Main Estimates	N/A	1,860	1,860	1,860
Adjustments				
Supplementary Estimates				
Funding for the establishment and operation of the Tribunal	1,644			
Employee Benefit Plan (EBP)	216.0			
Total Adjustments	1,860	0.0	0.0	0.0
Total Planned Spending	1,860	1,860	1,860	1,860
Plus: Cost of services received without charge	198.3	92.0	92.0	92.0
Total Departmental Spending	2,058.3	1,952	1,952	1,952
Full-Time Equivalents	8	10	12	12

Summary Information

Financial Resources (\$ thousands)

2008-09	2009-10	2010-11
1,860	1,860	1,860

Human Resources

2008-09	2009-10	2010-11
10	12	12

Program Activities by Strategic Outcome

Strategic Outcome: Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals					
Program Activity	Expected Results	Planned Spending (\$ thousands)			Contributes to the Following Priority
		2008–09	2009–10	2010–11	
Reprisal Hearings Program	Effective management of the Tribunal's hearing processes	1,860	1,860	1,860	Priorities 1-3

Departmental Priorities

Name	Type
1. Be ready to hear cases	New
2. Inform interested persons, key stakeholders and Canadians	New
3. Monitor issues arising from the application of the <i>Act</i>	New

Challenges

As part of its strategic planning process, the Registry has identified the following key challenges.

Unpredictable caseload

It is impossible for the Tribunal to estimate how many cases it will receive, particularly in the first years. This will depend on several factors, including the number of complaints that are filed with and investigated by the Commissioner, and the number of complaints that are settled through conciliation. The unpredictability of the caseload makes it difficult for the Registry to manage its human and financial resources efficiently. Not knowing how many cases will be referred to the Tribunal by the Commissioner in any given year makes it difficult to effectively manage the fiscal allocation for hearings.

— Limited awareness of the Tribunal

Interested persons, key stakeholders and Canadians may not be aware of the existence of the Tribunal given that it has just been established. There is currently very little information available on the Tribunal's role and mandate.

— Multiple parties

The Tribunal is one of several components of the wrongdoing disclosure regime. The Canada Public Service Agency, the Treasury Board, the Commissioner and chief executives all have responsibilities under the new *Act*. Preliminary discussions with public servants and stakeholders have revealed that there is some confusion about the roles and responsibilities of each party, particularly those of the Commissioner and the Tribunal.

— Supporting the Tribunal

The Registry must be in a position to support the Tribunal quickly. However, establishing an organization from the ground up presents significant challenges. The Registry will need to recruit staff, find office space, purchase furniture and equipment, and establish procedures, processes and systems, while at the same time briefing Tribunal members on their new responsibilities and working with key stakeholders to develop the Tribunal's rules of procedure.

— Recruiting staff

The key to providing the support needed by the Tribunal is to find qualified employees and to bring them on board quickly. This will be a challenge for the Registry given that the Tribunal is not well known and the nature of the work to be done requires specialized skills. As well, adequate time is required to ensure public service staffing requirements are met.

— Meeting central agency expectations

The Registry is subject to the same management and control requirements of the *Financial Administration Act* and to the various Treasury Board policies and government regulations as large departments. It is also subject to government-wide management initiatives such as the Management Accountability Framework and Public Service Modernization. The Registry will find it difficult to meet these requirements given its small staff complement. This will be particularly challenging in the first year when the Registry is establishing itself and endeavouring to meet the needs of the Tribunal.

Acquiring corporate services

Because of its small size, the Registry will not be in a position to provide its own corporate services. It will be required to purchase these services from suppliers inside and/or outside government. Finding suppliers that provide high-quality, reliable, timely and affordable services will be challenging and time-consuming. Maintaining accountability for services provided by other parties may also prove to be a challenge.

Mitigation Strategies

The following strategies will help the Registry deal with the challenges presented above. These strategies have been factored into the Tribunal's plans and priorities presented later in the report.

Learn from other tribunals

There are several tribunals in the National Capital Region, some of which have been in existence for over twenty years. These tribunals face some of the same challenges as the new Public Servants Disclosure Protection Tribunal. These tribunals constitute an important source of information and advice and will undoubtedly be prepared to share their knowledge, experience, practices and tools with the Tribunal.

Join the Community of Federal Agencies

The Community of Federal Agencies is an informal network of over 130 federal agencies, boards, commissions, tribunals and crown corporations. Meetings of the network provide opportunities to exchange views and share common concerns and experiences. The Community has established sub-groups on finance, human resources and information technology. Some members of the Community have come together to establish a Labour-Management Consultation Committee. By joining the Community, the Tribunal will have access to all these forums. These networks may also provide opportunities to find staff with the specialized skills required by the Tribunal.

Draw on available resources

Some resources have been made available to small agencies to help them fulfil their legal obligations. The most notable of these is the Small Agency Transition Support Team, established to help departments and agencies with fewer than 500 employees meet the requirements of the *Public Service Employment Act*. The Tribunal will be relying heavily on the Support Team as well as on advice and guidance from the Canadian Heritage Portfolio Governance Office and the central agency analysts assigned to work with the Tribunal.

Partner with other small agencies

The Tribunal will explore opportunities to partner with other small agencies in order to maximize efficiency, control costs and reduce risk.

Develop a human resources plan

The Tribunal faces several challenges on the human resources front and will benefit from taking time, at the outset, to develop a human resources plan with an emphasis on staffing and training strategies. Other tribunals could provide valuable training opportunities for employees who may not have experience working for a quasi-judicial body.

Develop a strategic communications plan

Developing and implementing a communications plan will help determine the best strategies for informing interested persons, key stakeholders and Canadians about the existence, role and mandate of the Tribunal.

Section II: Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

Plans and Priorities: Overview

Given that the Tribunal is in its early stages, its first priority is to be ready to hear cases. This requires the establishment of a registry staffed with employees who have the skills and experience needed to build a quasi-judicial organization from the ground up, in a short period of time. Other priorities include the need for the Tribunal to inform interested persons, key stakeholders and Canadians about its mandate, procedures and processes, and to monitor issues arising from the application of the *Act*. These priorities and the activities that will be undertaken under each priority are described more fully below.

Reprisal Hearings Program: Year 2008-2009

PLANS AND PRIORITIES 2008-2009

Priorities

1. Be ready to hear cases
2. Inform interested persons, key stakeholders and Canadians
3. Monitor issues arising from the application of the *Act*

1. Be ready to hear cases

Ensuring that the Tribunal is ready when it receives its first case from the Commissioner will require action on several fronts. The Registry will be undertaking the following activities, on a priority basis, in its first year of operation.

Establish rules of procedure and a case management framework

The rules of procedure that will govern proceedings before the Tribunal will be developed in consultation with key stakeholders. Once these rules are in place, the Registry will establish processes for the effective management of cases.

Develop an information management system

The Registry will also develop an information management system that will enable staff to manage case workflow and to register, file, track and retrieve documents pertaining to cases.

Develop and implement a human resources plan

People are an organization's most important strategic resource. Human resources planning will help the Registry identify the type of people it needs, how and where to find them, and how to retain them.

Acquire corporate services

The Registry must ensure that it has access to the corporate services it needs to operate. It will explore options for the acquisition of these services from Public Works and Government Services Canada (PWGSC), the Public Service Commission and other tribunals or agencies. It will also work with PWGSC to find suitable office space. The need to establish robust, reliable and secure information technology systems will be of particular importance.

Develop a management accountability framework

This involves the development of a framework that will ensure that the Registry puts in place sound management practices and effective mechanisms to measure progress. In its first year of operation, the Registry will develop a performance measurement framework and performance indicators. It will also begin to work on the other elements of the Management Accountability Framework required by the Treasury Board Secretariat.

2. Inform interested persons, key stakeholders and Canadians

The whole premise of the wrongdoing disclosure regime is that public servants will be more inclined to report possible wrongdoing because they are legally protected against reprisals. It is critical, in this context, that public servants be aware of the establishment of the new Tribunal and of its powers to order remedies and disciplinary actions. The following activities will be carried out by the Registry in 2008-2009.

Develop a strategic communications plan

Information about the Tribunal needs to be made available as quickly as possible. The creation and adoption of a strategic communications plan will guide the Registry in its short- and long-term communications efforts and ensure that it deploys its resources effectively and strategically.

Develop and disseminate communications material

The Registry will have, as one of its top priorities, the development of a Web site. It will also develop communications material, including a guide to assist parties involved in proceedings before the Tribunal.

3. Monitor issues arising from the application of the Act

The Canada Public Service Agency is required to conduct an independent review of the administration and operation of the *Act* in 2011, five years after the coming into force of the legislation. The review will assess the extent to which the procedures established under the *Act* have encouraged public servants to disclose wrongdoing and protected them from reprisals. The Tribunal will be actively involved in this review.

Contribute to the development of the logic model for the Act

The Agency is in the process of developing a logic model that identifies the linkages between activities and outcomes. This document will provide a basis for the development of performance measures and evaluation strategies by all parties who have responsibilities under the *Act*. The Registry is working with the Agency to develop this logic model.

Reprisal Hearings Program: Year 2009-2010

PLANS AND PRIORITIES 2009-2010

Priorities

1. Hear cases
2. Inform interested persons, key stakeholders and Canadians
3. Monitor issues arising from the application of the *Act*

1. Hear cases

The Registry will develop a knowledge base and expand its expertise through research. Areas of research could include case law pertaining to reprisals, evidence, remedies, disciplinary action, and judicial reviews of the Commissioner's and the Tribunal's decisions. The Registry could also study the works of legal experts in the areas of wrongdoing and labour and employment law.

2. Inform interested persons, key stakeholders and Canadians

The Registry will continue to implement the strategic communications plan developed the previous year. It will also post decisions of the Tribunal on its Web site.

3. Monitoring issues arising from the application of the *Act*

Assess preliminary results

The Tribunal will assess initial results against the performance indicators established in its first year of operation. It will also monitor issues arising from the application of the *Act* raised by interested persons, key stakeholders and Canadians.

Reprisal Hearings Program: Year 2010-2011

PLANS AND PRIORITIES 2010-2011

Priorities

1. Hear cases
2. Monitor issues arising from the application of the *Act*
3. Develop strategic plan post review of the *Act*

1. Hear cases

The Registry will develop service standards to ensure that the hearing process is as efficient and effective as possible. These standards will be based on the Tribunal's performance in the previous two years, comparisons with similar organizations, and the evaluation of the Reprisal Hearings Program that it will be conducting the same year (see below).

2. Monitor issues arising from the application of the *Act*

In preparation for the five-year review of the *Act*, the Registry will examine issues and concerns pertaining to the Tribunal, the Registry and the hearing process with a view to determining what amendments, if any, it will recommend.

3. Develop strategic plan post review of the *Act*

The Registry will conduct an evaluation of its Reprisal Hearings Program. It will use the results of this evaluation and the five-year review of the *Act* to develop a three-year strategic plan that includes measures to improve the Program, if required.

Table 1: Departmental links to the Government of Canada Outcomes

Strategic Outcome: Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals					
Program Activity	Expected Results	Planned Spending (\$ thousands)			Alignment to Government of Canada Outcome Area
		2008-09	2009-10	2010-11	
Reprisal Hearings Program	Effective management of the Tribunal's hearing process	1,860	1,860	1,860	Government Affairs

Table 2: Services Received Without Charge

(\$ thousands)	2008-09
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	43.0
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by the Treasury Board of Canada Secretariat	49.0
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0.0
Total services received without charge	92.0

Section III: Supplementary Information

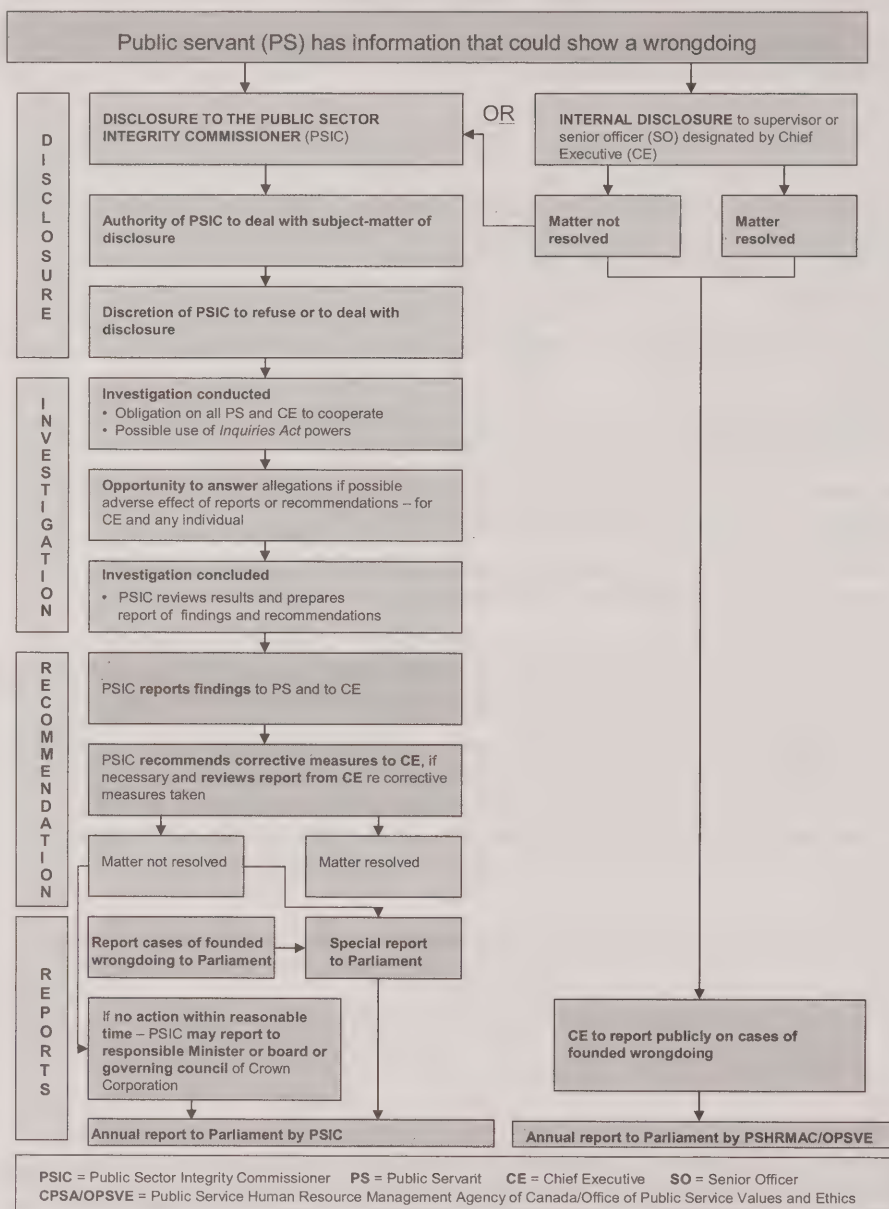
Wrongdoing Disclosure Process

Below are the key steps of the wrongdoing disclosure process.

1. Chief executives must establish an internal disclosure mechanism and designate a senior officer to be responsible for receiving and dealing with disclosures of wrongdoing in their organization.
2. A public servant can make a disclosure of wrongdoing to his/her supervisor, the senior officer designated for this purpose by the chief executive, or the Commissioner.
3. When a public servant makes a disclosure of wrongdoing to the Commissioner, the Commissioner may decide to conduct an investigation.
4. If the Commissioner investigates and determines that the allegation is founded, she recommends corrective measures to the chief executive.
5. The Commissioner submits a report to Parliament outlining her findings and recommendations, and the corrective measures taken by the chief executive.
6. If action is not taken by the chief executive within a reasonable period of time or if there is an imminent risk of danger, the Commissioner may report the matter to the responsible Minister or to the board or governing council of a Crown corporation.
7. A public servant can make a public disclosure only if there is insufficient time to use the mechanisms provided for in the *Act*. The public servant must have reasonable grounds to believe that a serious offence has been committed under an Act of Parliament or of the legislature of a province, or that there is an imminent risk of danger to the life, health and safety of persons, or to the environment.

A diagram of the wrongdoing disclosure process can be found on the following page.

Wrongdoing Disclosure Process



Source: Public Service Human Resource Management Agency of Canada

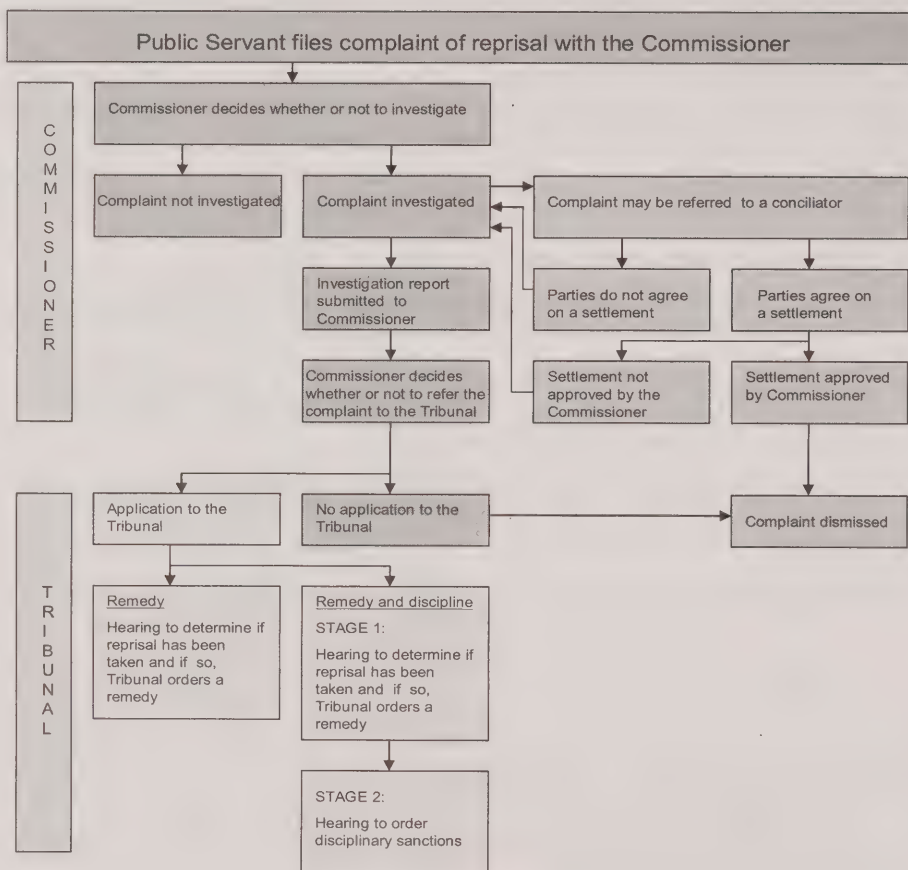
Reprisal Complaint Process

Generally, the reprisal complaint process consists of the following key steps.

1. The Commissioner receives a reprisal complaint from a public servant.
2. If the Commissioner decides to deal with the complaint, she designates a person from her office to conduct an investigation. The investigator can recommend to the Commissioner, at any point in the investigation, that a conciliator be appointed to attempt to bring about a settlement.
3. If, after receiving the investigator's report, the Commissioner is of the opinion that it is warranted, she can apply to the Tribunal for a determination of whether or not a reprisal was taken against the complainant.
4. If the Tribunal determines that the complainant was the subject of a reprisal, it can order a wide range of remedies. It can:
 - Permit the complainant to return to his or her duties;
 - Reinstate the complainant or pay compensation in lieu of reinstatement if the relationship of trust between the parties cannot be restored;
 - Pay to the complainant compensation in an amount not greater than the amount that is equivalent to the remuneration that would, but for the reprisal, have been paid to the complainant;
 - Rescind any measure or action, including any disciplinary action, and pay compensation in an amount equivalent to any financial or other penalty imposed on the complainant;
 - Pay to the complainant an amount equal to any expenses and any other financial losses incurred as a direct result of the reprisal;
 - Compensate the complainant, by an amount of not more than \$10,000, for any pain and suffering experienced as a result of the reprisal.
5. If requested by the Commissioner, the Tribunal can also order disciplinary action against persons determined to have taken a reprisal, including the termination of employment or the revocation of appointment.
6. Public servants may also choose to deal with reprisals through any other Act of Parliament or collective agreement.

A diagram of the reprisal complaint process can be found on the following page.

Reprisal Complaint Process



Contact Information

Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada
1200 - 270 Albert Street
Ottawa, Ontario K1P 5G8

Telephone: 613-943-8310
Facsimile: 613-943-8325
E-mail: to come
Web site: to be developed

Statutory Responsibilities

The Public Servants Disclosure Protection Act, 2005, c. 46 P-31.9 [Assented to November 25, 2005]

Personnes-ressources

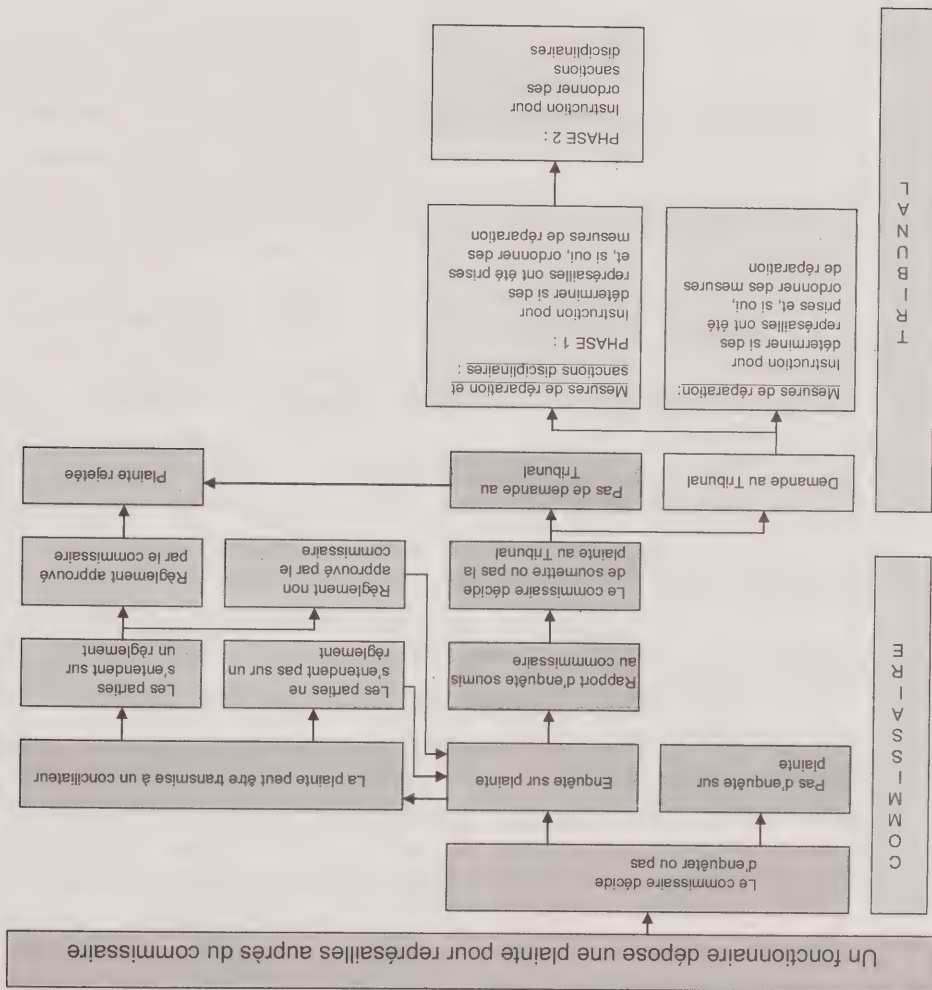
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles
270, rue Albert, pièce 1200
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Téléphone : (613) 943-8310
Télécopieur : (613) 943-8325
Courrier électronique : à venir
Site Web : à venir

Fondement législatif

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, 2005, c. 46
P-31.9 [sanctionnée le 25 novembre 2005]

Processus de plaintes en matière de représailles

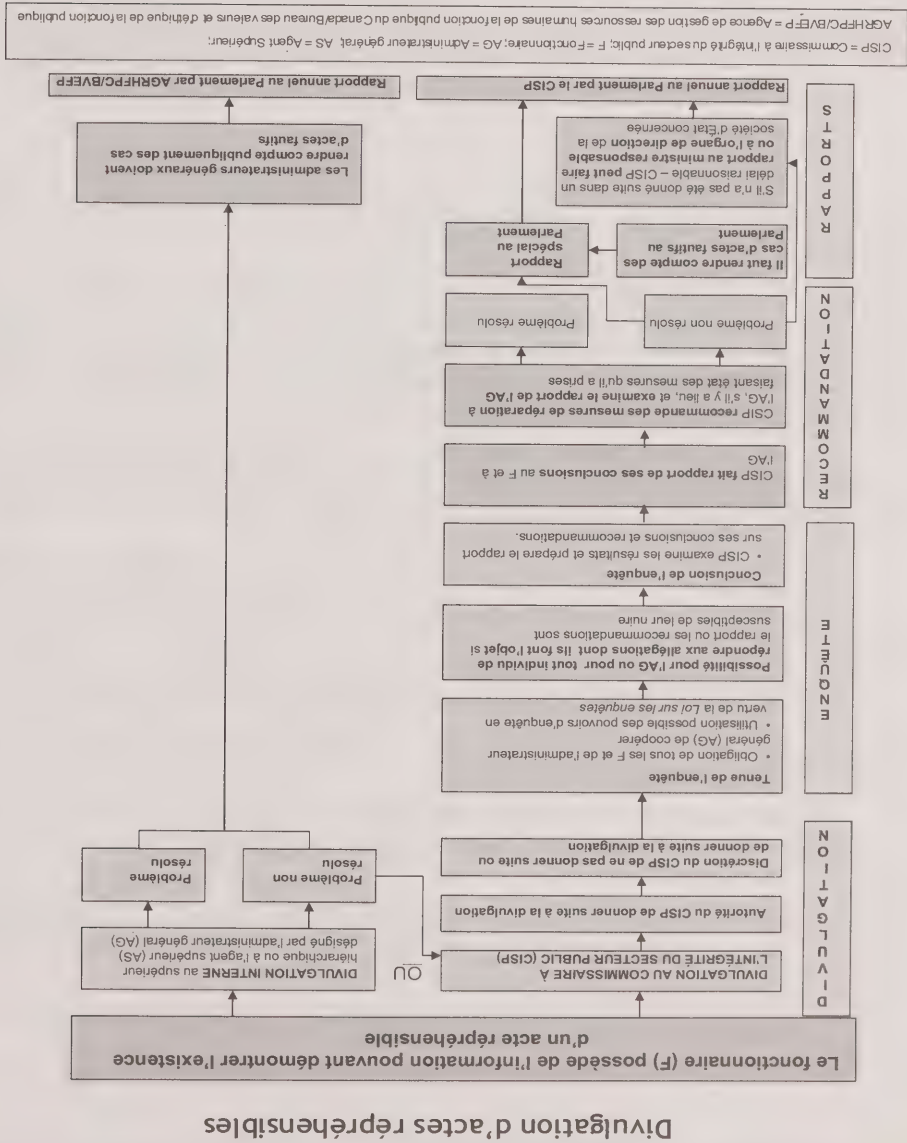


Processus de plaintes en matière de représailles

En général, le processus relatif aux plaintes liées à des représailles se déroule comme suit.

1. Le commissaire reçoit une plainte d'un fonctionnaire relative à des représailles.
2. Si le commissaire décide d'y donner suite, il désigne une personne pour enquêter sur la plainte. À tout moment au cours de l'enquête, l'enquêteur peut recommander au commissaire de nommer un conciliateur chargé d'en arriver à un règlement de la plainte.
3. Si, après avoir reçu le rapport de l'enquêteur, le commissaire est d'avis que l'instruction de la plainte par le Tribunal est justifiée, il peut lui demander de décider si des représailles ont été exercées à l'égard du plaignant.
4. Si le Tribunal détermine que des représailles ont été exercées à l'endroit du plaignant, il peut ordonner des mesures de réparation, notamment :
 - permettre au plaignant de reprendre son travail;
 - réintégrer le plaignant ou lui verser une indemnité, s'il estime que le lien de confiance entre les parties ne peut être rétabli;
 - verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
 - annuler toute sanction disciplinaire ou autre prise à l'endroit du plaignant et lui payer une indemnité équivalant au plus à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée;
 - accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;
 - indemniser le plaignant, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, pour les souffrances et douleurs découlant des représailles dont il a été victime.
5. Le Tribunal peut également ordonner, à la demande du commissaire, que des sanctions disciplinaires soient prises à l'encontre des personnes identifiées comme étant celles qui ont exercé des représailles. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement ou à la révocation de la nomination.
6. Les fonctionnaires peuvent également choisir de traiter les représailles par le biais d'une autre loi fédérale ou de leur convention collective.

Le processus des plaintes liées aux représailles est illustré à la page suivante.



Section III : Renseignements supplémentaires

Processus de divulgation d'actes répréhensibles

Voici les principales étapes du processus de divulgation d'actes répréhensibles.

1. L'administrateur général doit établir un mécanisme de divulgation interne et nommer un agent supérieur qui recevra les divulgations d'actes répréhensibles dans son organisation et prendra les mesures qui s'imposent.
2. Un fonctionnaire peut divulguer un acte répréhensible à son supérieur, à l'agent supérieur nommé à cette fin par l'administrateur général ou au commissaire.
3. Lorsqu'un fonctionnaire divulgue un acte répréhensible potentiel au commissaire, ce dernier peut décider de faire enquête.
4. Si le commissaire fait enquête et détermine que les allégations sont fondées, il recommande les mesures à prendre à l'administrateur général.
5. Le commissaire soumet un rapport au Parlement dans lequel il fait état de ses conclusions, de ses recommandations et des mesures correctives prises par l'administrateur général.
6. Si l'administrateur général ne prend aucune mesure dans un délai raisonnable ou s'il y a un danger imminent, le commissaire peut soumettre un rapport au ministre responsable ou au conseil de direction de la société d'État, selon le cas.
7. Un fonctionnaire peut faire une divulgation publique uniquement lorsque le délai est trop court pour utiliser les mécanismes prévus par la Loi. Pour se faire, il doit avoir des motifs raisonnables de croire qu'une infraction grave a été commise à une loi fédérale ou provinciale ou qu'il y a un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement.

Le processus de divulgation est illustré à la page suivante.

Tableau 1 : Liens ministériels avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégées contre les représailles.

Activité de programme	Résultats attendus	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Lien avec le secteur du gouvernement du Canada	Affaires gouvernementales
		2008-2009	2009-2010	2010-2011		
Programme des audiences relatives aux représailles	Gestion efficace des processus liés aux audiences du Tribunal	1 860	1 860	1 860		

Tableau 2 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)		2008-2009	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	43		
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	49		
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0		
Total des services reçus à titre gracieux		92	

PLANS ET PRIORITÉS 2010-2011

Priorités

1. Instruire les plaintes

2. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi

3.  laborer un plan stratégique après l'examen de la Loi

Le greffe élaborera des normes de service afin de s'assurer que le processus d'audience soit efficace et efficient. Ces normes reposeront sur le rendement du Tribunal au cours des deux années précédentes, sur les comparaisons établies avec les organisations semblables et sur l'évaluation du Programme des audiences relatives aux représailles qui sera effectuée durant ce même exercice (se reporter aux paragraphes qui suivent).

2. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi

En vue de l'examen quinquennal de la Loi, le greffe examinera les questions liées au Tribunal, au greffe et au processus d'audience afin de déterminer les modifications à recommander, le cas échéant.

3.  laborer un plan stratégique après l'examen de la Loi

Le greffe évaluera le Programme des audiences relatives aux représailles. Il se fondera sur les résultats de cette évaluation et sur l'examen quinquennal de la Loi pour élaborer un plan stratégique de trois ans qui comprendra les mesures visant à améliorer le Programme, s'il y a lieu.

PLANS ET PRIORITÉS 2009-2010

Priorités

1. Instruire les plaintes

2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes

3. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi

1. Instruire les plaintes

Le greffe établira une base de connaissances et accroîtra son expertise grâce à la recherche. Parmi les domaines de recherche figureront notamment, la jurisprudence relative aux représailles, à la preuve, aux mesures de réparation, aux sanctions disciplinaires et aux contrôles judiciaires des décisions du commissaire et du Tribunal. La recherche pourrait également couvrir différents ouvrages de doctrine liés à la divulgation d'actes répréhensibles, ainsi qu'au droit du travail et de l'emploi.

2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes

Le greffe continuera la mise en œuvre du plan de communication stratégique élaboré au cours de l'exercice précédent. Il affichera également les décisions du Tribunal dans son site Web.

3. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi

  valuer les résultats préliminaires

Le Tribunal évaluera les premiers résultats par rapport aux indicateurs de rendement établis durant la première année de fonctionnement. Il fera également le suivi des questions découlant de l'application de la Loi que les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes auront signalées.

2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes

Le régime de divulgation d'actes répréhensibles repose sur l'hypothèse selon laquelle les fonctionnaires seront davantage portés à une telle divulgation si la loi les protège contre des représailles. Il est donc essentiel que les fonctionnaires soient au courant de la création du Tribunal et du pouvoir dont il est investi d'ordonner des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires. Le greffe entreprendra les activités suivantes en 2008-2009.

Elaborer un plan de communication stratégique

Il est essentiel que l'information sur le Tribunal puisse être diffusée dès que possible. La création et l'adoption d'un plan de communication stratégique guidera les travaux à court et à long terme du greffe à cet égard et lui permettra de déployer les ressources de manière stratégique et efficace.

Elaborer et diffuser du matériel de communication

Le développement d'un site Web constituera l'une des grandes priorités du greffe. Ce dernier concevra aussi du matériel d'information, dont un guide relatif aux instructions du Tribunal à l'intention des intéressés.

3. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi

L'Agence de la fonction publique du Canada devra mener un examen indépendant de la Loi et de son application cinq ans après son entrée en vigueur, soit en 2011. Cet examen déterminera la mesure dans laquelle les procédures prévues par la Loi ont encouragé les fonctionnaires à divulguer les actes répréhensibles et à les protéger contre les représailles. Le Tribunal participera activement à cet examen.

Contribuer à l'élaboration d'un modèle logique pour la Loi

L'Agence travaille présentement à l'élaboration d'un modèle logique définissant les liens entre les activités et les résultats. Ce document servira de fondement à l'élaboration de mesures du rendement et de stratégies d'évaluation par toutes les parties ayant des responsabilités en vertu de la Loi. Le greffe collabore avec l'Agence à l'élaboration de ce modèle logique.

1. Être prêt à instruire les plaintes

Des mesures s'imposent à plusieurs égards pour que le Tribunal soit prêt lorsqu'il recevra le premier cas. Durant sa première année de fonctionnement, le greffe entreprendra en priorité les activités suivantes.

Elaborer des règles de pratique et un cadre de gestion des cas

Les règles de pratique qui régiront les instances devant le Tribunal seront élaborées en consultation avec les partenaires clés. Une fois ces règles en place, le greffe établira les processus qui assureront une gestion efficace des cas.

Développer un système de gestion de l'information

Le greffe développera un système de gestion de l'information qui permettra au personnel de gérer le déroulement des cas et d'enregistrer les documents, de les classer, d'en faire le suivi et d'extraire les documents relatifs aux cas.

Elaborer et mettre en œuvre un plan de ressources humaines

Les gens représentent la ressource la plus importante d'une organisation. La planification des ressources humaines permettra au greffe de déterminer les ressources dont il a besoin, de les recruter et de favoriser leur rétention.

Établir des services ministériels

Le greffe doit s'assurer d'avoir accès aux services ministériels dont il a besoin pour fonctionner. Il examinera les options en vue de l'acquisition de ces services auprès de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), de la Commission de la fonction publique et d'autres tribunaux ou organismes. Il travaillera également avec TPSGC pour trouver des locaux à bureaux convenables. Il sera particulièrement important de mettre en place des systèmes de technologie de l'information solides, fiables et sûrs.

Elaborer un cadre de responsabilisation de gestion

Cette priorité comprend l'élaboration d'un cadre de travail afin que le greffe mette en place de saines pratiques de gestion et des mécanismes efficaces pour mesurer les progrès. Au cours de sa première année de fonctionnement, le greffe élaborera un cadre de mesure du rendement et des indicateurs de rendement. Il commencera également à travailler sur les autres éléments du Cadre de responsabilisation de gestion exigés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Plans et priorités : Aperçu

Comme il s'agit d'un nouveau tribunal, il est prioritaire qu'il puisse instruire des plaintes le plus tôt possible. À cette fin, il faudra établir un greffe doté d'employés qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour bâtir une organisation quasi-judiciaire dans un délai serré. D'autres questions prioritaires comprennent le besoin pour le Tribunal d'informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes au sujet de son mandat, de ses procédures et de ses processus, et de surveiller les problèmes découlant de l'application de la Loi. Les activités qui seront entreprises en fonction de chacune de ces trois priorités sont énumérées ci-dessous.

Programme des audiences relatives aux représailles : Exercice 2008-2009

PLANS ET PRIORITÉS 2008-2009	
Priorités	
1. Être prêt à instruire les plaintes	
2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes	
3. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi	

— Établir des partenariats avec d'autres petits organismes

Le Tribunal étudiera des possibilités de partenariat avec d'autres petits organismes en vue de maximiser l'efficacité, de contrôler les coûts et de réduire les risques.

— Élaborer un plan des ressources humaines

Le Tribunal devra relever plusieurs défis sur le plan des ressources humaines. Ainsi, il aura tout avantage, au début, à élaborer un plan des ressources humaines qui met l'accent sur des stratégies en matière de dotation et de formation. D'autres tribunaux pourraient offrir des possibilités de formation utiles pour les employés qui n'auraient peut-être pas d'expérience de travail au sein d'un organisme quasi-judiciaire.

— Élaborer un plan de communication stratégique

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication permettront de déterminer les meilleures stratégies pour informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes de l'existence, du rôle et du mandat du Tribunal.

Obtenir des services ministériels

En raison de sa petite taille, le greffe ne sera pas en mesure de fournir ses propres services ministériels. Il devra obtenir ces services auprès de fournisseurs qui se trouvent au sein du gouvernement ou à l'extérieur de celui-ci. La recherche de fournisseurs qui offrent des services fiables, abordables et de grande qualité représentera un défi et demandera beaucoup de temps. Le maintien de la responsabilité quant aux services fournis par d'autres parties pourrait également se révéler difficile.

Stratégies d'atténuation

Les stratégies suivantes aideront le greffe à relever les défis susmentionnés. Ces stratégies ont été prises en compte dans les plans et les priorités du Tribunal qui sont présentés plus loin dans le rapport.

Apprendre des autres tribunaux

Plusieurs tribunaux se trouvent dans la région de la capitale nationale, et certains d'entre eux existent depuis plus de vingt ans. Ces tribunaux doivent relever les mêmes défis que le nouveau Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Ils constituent une source importante d'information et de conseils, et ils seront sans aucun doute disposés à partager avec le Tribunal, leurs connaissances, leur expérience, leurs pratiques ainsi que leurs outils.

S'associer à la Collectivité des organismes fédéraux

La Collectivité des organismes fédéraux est un réseau non officiel constitué de plus de 130 organismes fédéraux, conseils, commissions, tribunaux et sociétés d'État. Les réunions du réseau donnent l'occasion de discuter et de partager des préoccupations et des expériences communes. La Collectivité a établi des sous-groupes ayant trait aux finances, aux ressources humaines et aux technologies de l'information. Certains membres de la Collectivité se sont réunis afin d'établir un Comité de consultation patronale-syndicale. En s'associant à la Collectivité, le Tribunal aura accès à tous ces forums. Ces réseaux offrent également la possibilité de trouver du personnel qui possède les compétences spécialisées requises par le Tribunal.

Profiter des ressources disponibles

Certaines ressources ont été mises à la disposition des petits organismes afin de les aider à s'acquitter de leurs obligations légales. La ressource la plus remarquable est l'équipe de soutien à la transition pour les petits organismes, qui a été établie dans le but d'aider les ministères et organismes qui comptent moins de 500 employés à répondre aux exigences de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le Tribunal comptera beaucoup sur l'équipe de soutien ainsi que sur les conseils et l'orientation du bureau de la Gouvernance du portefeuille de Patrimoine canadien et des analystes des organismes centraux qui ont été affectés au Tribunal.

Connaissance limitée du Tribunal

Les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes ignorent peut-être l'existence du Tribunal puisqu'il vient tout juste d'être établi. Il y a peu d'information actuellement quant au rôle et au mandat du Tribunal.

Parties multiples

Le Tribunal est l'une des composantes du nouveau régime de divulgation d'actes répréhensibles. L'Agence de la fonction publique, le Conseil du Trésor, le commissaire et les administrateurs généraux ont tous des responsabilités en vertu de la nouvelle Loi. Des discussions préliminaires avec des fonctionnaires et des partenaires ont révélé une certaine confusion sur les rôles et responsabilités de chaque partie, particulièrement en ce qui a trait au commissaire et au Tribunal.

Appui au Tribunal

Le greffe doit être en mesure d'appuyer rapidement le Tribunal. Toutefois, l'établissement d'une organisation, à partir de la base, présente d'importants défis. Le greffe devra recruter du personnel, trouver des locaux à bureau, acheter du mobilier et de l'équipement, et établir des procédures, des processus et des systèmes, et ce, tout en informant les membres du Tribunal de leurs nouvelles responsabilités et en travaillant avec les partenaires clés en vue d'élaborer les règles de pratique du Tribunal.

Recrutement du personnel

Afin de fournir l'appui requis par le Tribunal, il faut trouver des employés qualifiés et les accueillir au sein de l'équipe le plus rapidement possible. Cela posera un défi au greffe puisque le Tribunal est peu connu et que la nature du travail exige des compétences spécialisées. De plus, un délai suffisant est nécessaire en vue de s'assurer que les exigences de la fonction publique en matière de dotation soient satisfaites.

Répondre aux attentes des organismes centraux

Au même titre que les grands ministères, le greffe doit respecter les exigences en matière de gestion et de contrôle prévues par la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les différentes politiques du Conseil du Trésor et les règlements du gouvernement. Il est assujéti aux initiatives de gestion à l'échelle gouvernementale comme le Cadre de responsabilisation de gestion et la Modernisation de la fonction publique. Il sera difficile pour le greffe de répondre à ces exigences en raison de son effectif peu nombreux. Cette difficulté sera encore plus marquée au cours de la première année puisque le greffe tentera de répondre aux besoins du Tribunal tout en procédant à son propre établissement.

Activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.					
Activité de programme	Résultats attendus	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Contribue aux priorités suivantes
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Programme des audiences relatives aux représailles	Gestion efficace des processus liés aux audiences du Tribunal	1 860	1 860	1 860	Priorités 1 à 3

Priorités de l'organisation

Nom	Type	
1. Être prêt à instruire les plaintes	Nouveau	
2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes	Nouveau	
3. Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi	Nouveau	

Défis

Dans le cadre du processus de planification stratégique, le greffe a déterminé ce qui suit comme grands défis à relever.

Charge de travail imprévisible

Il est impossible pour le Tribunal d'estimer le nombre de plaintes qu'il instruera, particulièrement au cours des premières années. Cela dépendra de plusieurs facteurs, notamment du nombre de plaintes déposées auprès du commissaire, du nombre d'enquêtes menées et du nombre de plaintes réglées par voie de conciliation. Il est difficile pour le greffe de gérer efficacement ses ressources humaines et financières en raison de l'imprévisibilité de la charge de travail. L'incertitude face au nombre d'affaires transmises au Tribunal par le commissaire d'une année à l'autre, rend difficile la gestion de l'affectation des crédits pour les audiences.

Tableau des dépenses prévues et des équivalents temps plein

Dépenses Dépenses Prévue Prévue Prévue Prévue Prévue Prévue
(en milliers de dollars) 2007-2008 2008-2009 2009-2010 2010-2011

Programme des audiences relatives aux représailles	s.o.	1 860	1 860	1 860	1 860	1 860
Total du Budget principal des dépenses	s.o.	1 860	1 860	1 860	1 860	1 860
Redressements						
Budget supplémentaire des dépenses						
Fonds relatifs à l'établissement et au fonctionnement						
du Tribunal						
Régime d'avantages sociaux des employés	216,0					
Total des redressements	1 860	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total des dépenses prévues	1 860	1 860	1 860	1 860	1 860	1 860
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	198,3	92,0	92,0	92,0	92,0	92,0
Total des dépenses ministérielles	2 058,3	1 952	1 952	1 952	1 952	1 952
Équivalents temps plein	8	10	12	12	12	12

Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	1 860
2009-2010	1 860
2010-2011	1 860

Ressources humaines

2008-2009	10
2009-2010	12
2010-2011	12

Résultat stratégique et activités de programme

Le Tribunal rend ses décisions et ordonne des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles. Le greffe appuie le Tribunal dans l'exécution de son mandat par l'intermédiaire du Programme des audiences relatives aux représailles, en favorisant la bonne gestion des audiences du Tribunal. Entre autres choses, le greffe reçoit les documents, traite les affaires, met à jour les dossiers du Tribunal, apporte son soutien logistique, offre aux membres du Tribunal son appui, de l'orientation et de la formation en matière juridique et politique, et informe les parties et les intéressés des procédures du Tribunal.

Affectation financière par activité de programme

Activité de programme	Total (en milliers de dollars)
Programme des audiences relatives aux représailles	1 860 \$

Crédits votés et législatifs du Budget principal des dépenses (en milliers de dollars)

Budget principal des dépenses 2007-2008	Budget principal des dépenses 2008-2009	Credit
.....	1 644	95
.....	189	(L)
.....	1 833	Total de l'organisme

la mise en place, au sein de la fonction publique, d'une culture fondée sur les normes éthiques les plus élevées.

Renseignements sur l'organisation

Membres du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

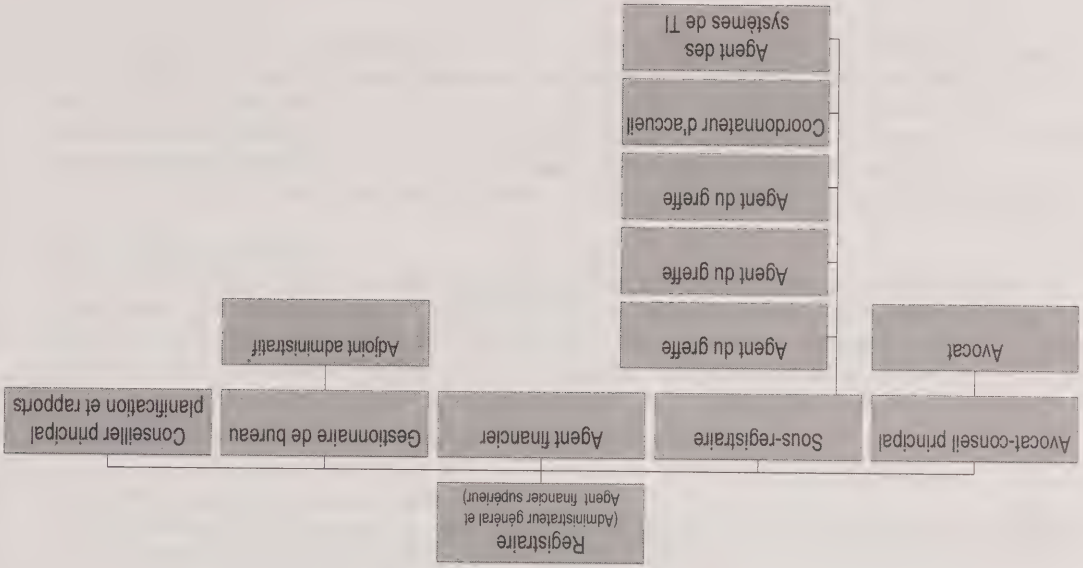
La Loi prévoit que le Tribunal doit être composé d'un président et de deux à six membres. Ces derniers doivent être juges de la Cour fédérale ou d'une cour supérieure d'une province. À l'heure actuelle, le Tribunal est composé de quatre juges de la Cour fédérale. Le président, l'honorable Pierre Blais, ainsi que les trois membres, l'honorable Richard Mosley, l'honorable Judith A. Snyder et l'honorable Luc Martineau, ont été nommés par le gouverneur en conseil, le 27 juin 2007.

Greffe du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

La Loi prévoit la constitution d'un greffe qui sera chargé d'appuyer le Tribunal dans l'exécution de ses fonctions et que ses bureaux seront situés dans la région de la capitale nationale. Le registraire du Tribunal et les employés sont nommés conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

L'organigramme suivant permettra au greffe de fournir au Tribunal le soutien dont il a besoin.

Organigramme proposé



Raison d'être

Le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (le Tribunal) est un organisme quasi-judiciaire indépendant mis en place aux termes de la Loi *sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi), dans le cadre du plan du gouvernement de renforcer la responsabilisation et d'accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des fonctionnaires.

La raison d'être du Tribunal est de protéger les fonctionnaires qui ont signalé un acte répréhensible contre d'éventuelles représailles. Son mandat consiste à instruire les plaintes de représailles transmises par le commissaire à l'intégrité du secteur public (le commissaire). Le Tribunal a le pouvoir d'ordonner des mesures de réparation à l'égard des plaignants et des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes identifiées comme étant celles qui auraient exercé les représailles.

Mission

Le Tribunal a pour mission de contribuer à l'amélioration d'une culture de l'éthique au sein de la fonction publique grâce au traitement opportun et impartial des plaintes de représailles qui auraient été commises à l'égard d'un fonctionnaire, après que ce dernier eut signalé un acte répréhensible potentiel.

Le Tribunal aura notamment pour mission de :

- ▢ traiter les plaintes de manière opportune;
- ▢ veiller à ce que toutes les procédures soient équitables et transparentes;
- ▢ s'assurer que les parties soient traitées de manière équitable;
- ▢ rendre des décisions éclairées et bien raisonnées;
- ▢ informer les intéressés, les intervenants clés ainsi que les Canadiens et Canadiennes au sujet de son rôle et de son mandat;
- ▢ permettre au public d'accéder à l'information;
- ▢ promouvoir un environnement de travail qui privilégie le perfectionnement d'employés compétents qui se soucient des clients.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

L'administration publique fédérale est une institution nationale essentielle au fonctionnement de la démocratie parlementaire canadienne. Les Canadiens et Canadiennes bénéficient directement d'une fonction publique efficace, efficiente et éthique. Ils sont en droit d'attendre des fonctionnaires qu'ils se comportent de façon éthique et conforme à leurs obligations légales.

En outre, le Tribunal est l'une des composantes du nouveau régime de divulgation d'actes répréhensibles instauré par la Loi. De nouvelles responsabilités incombent aux administrateurs généraux, au commissaire, au Conseil du Trésor et à l'Agence de la fonction publique du Canada aux termes de la Loi. Le succès du Tribunal et des autres parties permettra de favoriser un environnement dans lequel les employés pourront exprimer ouvertement leurs préoccupations, sans crainte de représailles. Il contribuera également à

Déclaration de la direction

Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009* relativement au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la partie III du budget des dépenses 2008-2009* : *rapports sur les plans et les priorités et rapports ministériels sur le rendement.*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.

- Il est fondé sur les résultats stratégiques du Tribunal et l'Architecture des activités de programme, qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.

- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.

- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui sont confiées au Tribunal.

- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor.

S. Macrae

Lisanne Lacroix
Registraire, Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

Section I : Aperçu

Message du président



J'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009* du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

La création du Tribunal s'inscrit dans le cadre du programme du gouvernement qui vise à renforcer la responsabilisation et à accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des fonctionnaires. Le mandat du Tribunal découle de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007. La Loi vise à encourager les fonctionnaires à signaler tout acte répréhensible en leur offrant une protection légale contre des représailles.

La Loi reconnaît que la fonction publique fédérale est un rouage important de la démocratie canadienne et qu'il est dans l'intérêt du public de maintenir et d'accroître son degré de confiance dans l'intégrité des fonctionnaires. La mise en place de procédures efficaces permettant la divulgation d'actes répréhensibles et assurant la protection des fonctionnaires qui signalent de tels actes est une des façons d'améliorer la confiance du public à l'égard de la fonction publique.

Le Tribunal instruit les plaintes de représailles déposées par des fonctionnaires qui lui seront transmises par le commissaire à l'intégrité du secteur public. Il déterminera si le plaignant ou la plaignante a fait l'objet de représailles après avoir signalé un acte répréhensible potentiel. Le Tribunal a le pouvoir d'ordonner des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires.

Les principales priorités et initiatives du Tribunal ainsi que les résultats souhaités au cours des trois prochaines années sont décrits au présent rapport. Durant sa première année de fonctionnement, les grandes priorités du Tribunal sont l'établissement de règles de pratique en consultation avec les intéressés, l'élaboration des processus de traitement des plaintes et la diffusion d'information sur son mandat, ses pouvoirs, et ses pratiques aux fonctionnaires de même qu'aux Canadiens et Canadiennes. De cette façon, le Tribunal sera prêt à accueillir la première plainte que lui transmettra le commissaire à l'intégrité du secteur public.

En tant qu'organisme quasi-judiciaire indépendant, le Tribunal s'engage à ce que les fonctionnaires qui déposent une plainte de représailles et les personnes visées par la plainte soient traités de façon équitable et impartiale.

En ma qualité de premier président du Tribunal, il m'appartient d'établir ce nouveau tribunal sur de solides assises pour ceux qui suivront.

Pierre Blais
L'honorable Pierre Blais, C.P.

TABLE DES MATIÈRES

Section I : Aperçu

1	Message du président
2	Déclaration de la direction
3	Raison d'être
3	Mission.....
3	Avantages pour les Canadiens et Canadiennes.....
4	Renseignements sur l'organisation
5	Résultat stratégique et activités de programme
5	Affectation financière par activité de programme
5	Crédits votés et législatifs du Budget principal des dépenses.....
6	Tableau des dépenses prévues et des équivalents temps plein.....
6	Renseignements sommaires.....
7	Défis
9	Stratégies d'atténuation

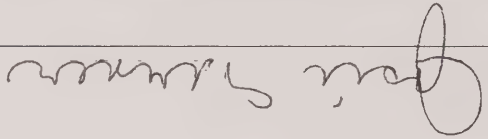
Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

11	Plans et priorités : Aperçu
11	Programme des audiences relatives aux représentations : 2008-2009.....
14	Programme des audiences relatives aux représentations : 2009-2010.....
15	Programme des audiences relatives aux représentations : 2010-2011
16	Tableau 1 : Liens ministériels avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada ...
16	Tableau 2 : Services reçus à titre gracieux.....

Section III : Renseignements supplémentaires

17	Processus de divulgation d'actes répréhensibles.....
19	Processus de plaintes en matière de représentations
21	Personnes-ressources
21	Fondement législatif

Rapport sur les plans et les priorités
2008-2009


L'honorable Josée Verner, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition
féminine et des Langues officielles

Les documents budgétaires

(Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

- Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.
- Partie II – Le budget principal des dépenses** étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.
- Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>
No. de catalogue : BT31-2/2009-III-129
ISBN : 978-0-660-63565-1



Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Commission of Canada

2008–09
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

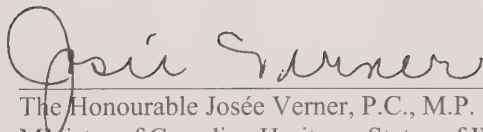
Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-42
ISBN: 978-0-660-63562-0

Public Service Commission of Canada

2008-2009 Estimates

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in black ink, reading "Josée Verner". The signature is written in a cursive style with a large initial "J".

The Honourable Josée Verner, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official
Languages

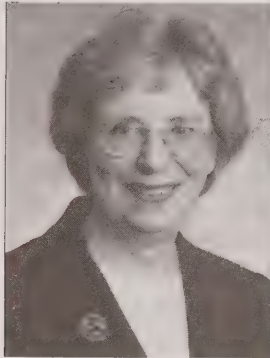
**Public Service Commission of Canada
2008-2009 Report on Plans and Priorities**

Table of Contents

SECTION I - OVERVIEW	5
President's Message.....	5
Management Representation Statement.....	7
Summary Information.....	8
Mission, Vision and Values - Striving for Excellence.....	8
Organizational Information.....	9
Table 1: Voted and Statutory Items	10
Table 2: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents	11
Financial Resources	12
Human Resources	12
Priorities List.....	12
Program Activities by Strategic Outcome	13
Results Chain	14
Planning Overview	15
Key Public Service Commission Challenges and Risks.....	18
Plans and Priorities	20
SECTION II - DETAILED ANALYSIS BY PROGRAM ACTIVITY	25
Strategic Outcome.....	25
Program activity Architecture.....	27
Program Activity 1.1.0 - Appointment Integrity and Political Neutrality	28
Program Activity 1.2.0 - Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality	34
Program Activity 1.3.0 - Staffing Services and Assessment	39
SECTION III - SUPPLEMENTARY INFORMATION.....	43
Table 1: Links To Government Of Canada Outcome Areas	43
SECTION IV - OTHER ITEMS OF INTEREST	44
Corporate Risk Profile and Challenges.....	44
Supplementary organizational information	49
Key Relationships	50
Contacts for Further Information.....	51
Common Acronyms.....	52

SECTION I - OVERVIEW

PRESIDENT'S MESSAGE



I am pleased to present the Public Service Commission's (PSC) 2008-2009 Report on Plans and Priorities.

The PSC is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service. In addition, the PSC recruits qualified Canadians from across the country.

Our goal with this Report is to provide Parliament with detailed and accurate information about our organization's plans and priorities during this planning period and the strategies we will use to achieve our objectives.

We also identify the risks, challenges, and opportunities inherent in our mandate under the *Public Service Employment Act* (PSEA) and confirm the resources required by the PSC to fulfill our responsibilities.

Our strategic outcome has remained constant - to provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of fairness, access, representativeness and transparency.

As part of our preparations for this planning period, the PSC's priorities were adjusted to reflect the progress made during the previous period, to more clearly state our statutory responsibilities to Parliament and to underline the role of the PSC in a modernized staffing and recruitment system.

The PSC's key priorities for 2008-2009 are to:

- Fully implement the new PSEA;
- Provide independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the staffing system and the non-partisanship of the federal public service;
- Enable organizations to manage their delegated responsibilities;
- Provide integrated and modernized staffing and assessment services; and
- Build on the model organization.

We will continue to work with departments and agencies to build on the progress made in implementing the essential elements required under the PSEA. Through proactive outreach, the PSC is working with its partners and other stakeholders to ensure that managers and human resource practitioners are fully aware of the modernized approach to staffing and recruitment.

The PSC has invested heavily in modernizing and transforming our services. Under the PSEA, we were directed to take on new activities and the demand for our services has continued to grow beyond what was expected in the delegated regime. Resources have been reallocated internally to priority areas. On December 6, 2007, Treasury Board provided us with some increased capacity to recover costs from departments and agencies. In the new funding framework, more of our services will be provided on a cost recovery basis and those revenues will be used to continue to deliver quality services to clients across government.

The enduring strength of an organization is its people. Our success during this period of significant change would not be possible without the dedication of our employees. This year, we will be initiating a short survey to engage employees in improving our work and our workplace.

The PSC will be marking its centenary in 2008. The Commission was established to oversee a merit-based, non-partisan public service and those values are as relevant today as they were one hundred years ago. Through this report, we are charting a course that will allow this important Canadian institution to fulfill its mandate, support public service renewal and help make the federal government an employer of choice for Canadians.

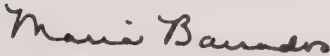
MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

We submit for tabling in Parliament, the 2008-2009 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Commission (PSC).

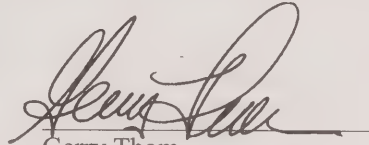
This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2008-2009 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*.

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board Secretariat (TBS) guidance;
- It is based on the PSC's Strategic Outcome and 2008-2009 program activities that were approved by the Treasury Board;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to the PSC; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the TBS in the RPP.

The PSC's Executive Management Committee oversees preparation of the report and approves it after receiving advice from the PSC Internal Audit Committee.



Maria Barrados, PhD
President
January 24, 2008



Gerry Thom
A/Senior Financial Officer
January 24, 2008

SUMMARY INFORMATION

Mission, Vision and Values - Striving for Excellence

The Public Service Commission (PSC) is dedicated to building a public service that strives for excellence. We protect merit, non-partisanship, representativeness and the use of both official languages.

We safeguard the integrity of staffing in the public service and the political impartiality of public servants. We develop policies and guidance for public service managers and hold them accountable for their staffing decisions. We conduct audits and investigations to confirm the effectiveness of the staffing system and to make improvements. As an independent agency, we report our results to Parliament.

We recruit talented Canadians to the public service, drawn from across the country. We continually renew our recruitment services to meet the needs of a modern and innovative public service.

Values to Guide our Actions

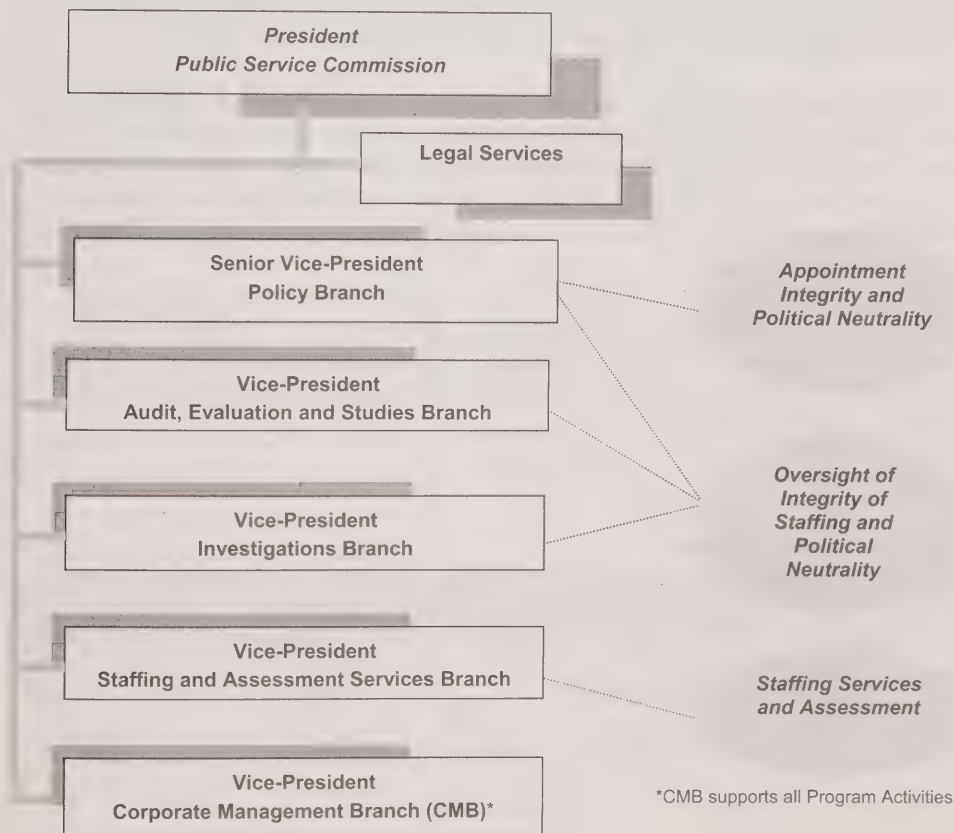
In serving Parliament and Canadians, we are guided by and proudly adhere to the following values:

- **INTEGRITY** in our actions;
- **FAIRNESS** in our decisions;
- **RESPECT** in our relationships; and
- **TRANSPARENCY** in our communication.

Organizational Information

The Public Service Commission (PSC) is an independent agency reporting to Parliament on matters under its jurisdiction. The Commission consists of a President and two or more part-time Commissioners appointed for a maximum period of seven years. The President and the Commissioners are appointed by the Governor in Council. The appointment of the President is made under the Great Seal after approval by the Senate and the House of Commons. The President's position is currently held by Maria Barrados; the two Commissioner positions are held by Manon Vennat and David Zussman. The President is the Chief Executive Officer and is accountable to the Commission under the *Public Service Employment Act* (PSEA). She is also accountable to the Minister of Canadian Heritage for specific duties and responsibilities under the *Financial Administration Act*.

Five branches headed by vice-presidents support the President in her role as Chief Executive Officer and contribute to the achievement of the PSC's strategic outcome. An organization chart outlining the PSC's internal structure and accountability is presented below. More information related to our organizational structure is presented in section IV.



Supporting the Government of Canada's Outcomes

The PSC's strategic outcome of providing Canadians with a highly competent, non-partisan and representative public service fully supports the Government of Canada's outcomes, as outlined in *Canada's Performance 2006-2007* (<http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/cp-rc/2006-2007/cp-rctb-eng.asp>). The PSC plays a central role in safeguarding and fostering the integrity of the staffing system and the political neutrality of the public service through monitoring, audits, studies, evaluations and investigations in support of the government's public policy values of equity, transparency, fairness and representativeness. It is also a central enabler of the government's staffing system through the recruitment, staffing and assessment services it offers departments and agencies. The PSC reports annually to Parliament.

The PSC also supports the Government's commitment for public service renewal. The PSC is supporting organizations in achieving their objective to significantly increase the number of post-secondary graduates appointed directly to indeterminate positions. The PSC is also reducing the time it takes to access second language oral interaction testing. We are also working with central agencies to minimize the reporting burden on departments and agencies to support the PSC's Staffing Management Accountability Framework (SMAF), the Treasury Board's Secretariat Management Accountability Framework (MAF) and the people component of the MAF.

The PSC is also adapting its products and services to ensure that departments and agencies continue to have access to professional recruitment, staffing and assessment services and recruitment tools that Canadians and hiring managers use for employment opportunities in the public service. These tools provide timely assistance to departments and agencies to increase efficiencies in staffing processes at a time when recruitment is increasing.

Finally, through its programs and services, the PSC directly contributes to the Government of Canada's outcomes of fostering a diverse society that promotes linguistic duality and social inclusion. It does so by ensuring that federal public service staffing policies protect merit, non-partisanship, representativeness and the use of both official languages, and by monitoring and assessing compliance with those policies.

Financial Tables

Table 1: Voted and Statutory Items

Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	2008-2009 Main Estimates	2007-2008 Main Estimates
		(\$ thousands)	
80	Program Expenditures	84,955	90,032
(S)	Contributions to Employee Benefit Plans	11,673	13,174
	Total Voted and Statutory Items	96,628	103,206

Table 2: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

(\$ thousands)	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
By Program Activity				
Appointment Integrity and Political Neutrality	18,580	19,334	19,826	20,410
Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality	29,794	34,211	37,623	40,863
Staffing Services and Assessment	60,832	57,083	48,212	44,389
Budgetary Main Estimates (Gross)	109,206	110,628	105,661	105,662
Less: Respendable Revenue (Note 1)	6,000	14,000	14,000	14,000
Total Main Estimates	103,206	96,628	91,661	91,662
Adjustments				
<i>Supplementary Estimates (B)</i>				
-Second Language Evaluation	655			
Less: Spending authorities available within the vote	(655)			
<i>Other</i>				
Operating budget carry forward	4,916			
Collective agreements	550			
Adjustment entry to reconcile to best estimate of expenditures	(1,974)			
Internal Audit	214			
<i>Assessment and Counselling Services and Products</i>				
-Expenses	3,500	1,900	1,900	1,900
-Revenues Credited to the Vote	(3,500)			
Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP) reprofiled resources from 2007-2008 to 2008-2009		1,082		
<i>Internal Realignment</i>				
-Appointment Integrity and Political Neutrality		(2,357)	(2,357)	(2,357)
-Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality		1,895	1,895	1,895
-Staffing Services and Assessment		462	462	462
Public Service Resourcing System (PSRS)			7,200	7,300
Total Adjustments	3,706	2,982	9,100	9,200
Total Planned Spending	106,912	99,610	100,761	100,862
Less: Non-Respendable Revenue (Note 2)	1,340	1,900	1,900	1,900
Plus: Cost of Services Received Without Charge	16,164	17,351	17,379	17,408
Total PSC Spending	121,736	115,061	116,240	116,370
Full-Time Equivalents	1,013	1,030	1,021	1,012

Note 1: The PSC obtained increased authority to respend revenues from increased Assessment and Counselling Services and Products for 2007-2008 and future years.

Note 2: This non-respendable revenue corresponds to the employee benefit plan (EBP) component of the Assessment and Counselling Services and Products which is credited to the Consolidated Revenue Fund (CRF).

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
99,610	100,761	100,862

Human Resources (Full-Time Equivalents)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
1,030	1,021	1,012

Priorities List

The PSC has identified five priorities that will be the focus for the period 2008-2009 to 2010-2011. The priorities have been revised and a new third priority added to reflect our progress over the last year and to highlight the emerging issues, changing operational environment and evolving roles introduced by the PSEA.

Priorities	Type of Priority
I. Fully implement the new PSEA	Previously committed
II. Provide independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the staffing system and the non-partisanship of the federal public service	Previously committed (revised)
III. Enable organizations to manage their delegated responsibilities	New
IV. Provide integrated and modernized staffing and assessment services	Previously committed (revised)
V. Build on the model organization	Previously committed (revised)

Program Activities by Strategic Outcome

The PSC's strategic outcome is to provide Canadians with:

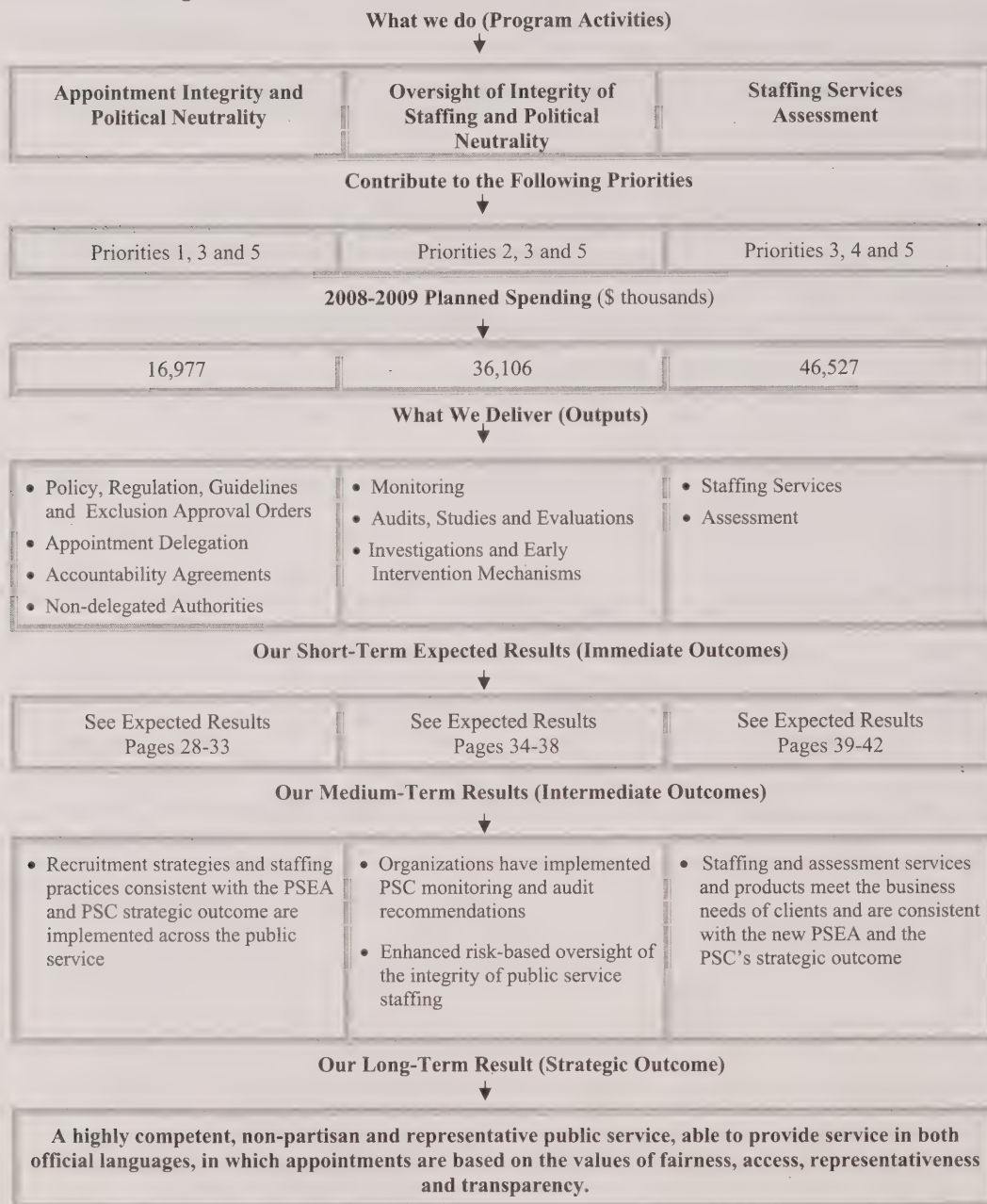
A highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of fairness, access, representativeness and transparency.

This table presents the PSC's program activities, the expected results each program activity is to achieve and the planned spending over the next three years.

Program Activities	Expected Results/Outputs	Planned Spending (\$ thousands)			Contributes to the following priority
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Appointment Integrity and Political Neutrality	Recruitment strategies and staffing practices, consistent with the new PSEA and PSC strategic outcome, are implemented across the public service	16,977	17,469	18,053	1, 3 and 5
Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality	1. Organizations have implemented PSC monitoring and audit recommendations 2. Enhanced risk-based oversight of the integrity of public service staffing	36,106	39,518	42,758	2, 3 and 5
Staffing Services and Assessment	Staffing and assessment services and products meet the business needs of clients and are consistent with the PSEA and the PSC's strategic outcome	46,527	43,774	40,051	3, 4 and 5

Results Chain

The following results chain links what we deliver to the results we expect to achieve in the short, medium and long terms.



PLANNING OVERVIEW

Operating Environment

On behalf of Parliament, the Public Service Commission (PSC) safeguards the integrity of staffing and the non-partisan nature of the public service. In this respect, the PSC works closely with government but is independent from ministerial direction and is accountable to Parliament. The PSC's mandate has three aspects:

First, the PSC has the mandate to appoint, or provide for the appointment of, persons to or from within the public service. As it deems necessary, the PSC provides staffing and assessment functions and services to support staffing in the public service.

Second, the PSC has the mandate to oversee the health of the staffing system and ensure non-partisanship. This oversight includes maintaining and interpreting data on the public service, carrying out audits that provide assurance and make recommendations for improvements, and conducting investigations that can lead to corrective action in the case of errors or problems.

Third, the PSC has the mandate to administer provisions of the *Public Service Employment Act* (PSEA) related to the political activities of employees and deputy heads.

The PSC has a long tradition and mandate of ensuring that Canadians and their government benefit from a qualified, non-partisan public service, staffed on the basis of merit. In 2008-2009, the PSC will celebrate the 100th anniversary of a permanent Commission.

Working with Departments, Agencies and Other Stakeholders

The PSEA encourages the PSC to delegate its appointment authorities to deputy heads and through them to their managers. The intention is to give managers significant opportunities to hire, manage and lead their employees to meet the needs of Canadians within the legislative framework. Instead of prescribing rules and procedures, the PSC provides broad direction and expectations through its Appointment Framework to guide managers in making their staffing decisions.

Since the coming-into-force of the PSEA legislation on December 31, 2005, departments and agencies have made progress and acquired experience with some of its new features. Ongoing implementation will require that senior executives, managers and human resources (HR) officers understand their new roles and the range of opportunities they have to staff positions in their organizations. They need to continue to work together to explore new approaches, share ideas and monitor their individual staffing decisions to be sure they achieve the necessary results and respect the staffing values. Deputies will need to show leadership and give priority to innovative hiring approaches, including ensuring that managers have the support they need to exercise their central role in the system.

To facilitate this cultural change, the PSC continues to offer staffing and assessment services to departments and agencies in order to help organizations adapt to the changes and take on their new responsibilities brought about by the PSEA. The PSC is working in collaboration with individual departments and agencies, with the various committees and communities engaged in modernizing staffing such as the Human Resources Management Advisory Committee, the Human Resources Council and its subgroups, the National Managers' Community and the National Staffing Council. The PSC continues to work closely with the Canada Public Service Agency to address specific challenges that have arisen since implementation. The PSC maintains other key relationships with stakeholders such as bargaining agents and the Public Service Commission Advisory Council to discuss issues and receive advice, and consults with experts, academics and representatives from other jurisdictions and sectors to seek their perspectives for the development of effective and innovative practices. (More details on Key Relationships can be found in Section IV.)

Overseeing the Integrity of the Staffing System

The PSC reports annually to Parliament on the integrity of the system and may make special reports to Parliament on urgent or important matters.

In a highly delegated staffing system, the Commission's oversight role is geared to ensure that deputy heads exercise their delegated staffing authorities appropriately and adhere to the values and principles in the new legislation. A variety of accountability mechanisms and oversight tools are in place to accomplish this. The oversight tools include our appointment policies and delegation agreements. The PSC monitors whether the appointment system overall is operating effectively, and conducts audits, studies, evaluations and investigations. When the PSC identifies risks to the appointment system, it recommends changes. It can also sanction organizations or impose conditions on how they exercise delegated authorities. In exceptional cases, the PSC can withdraw those authorities.

Safeguarding Non-Partisanship

Protecting a non-partisan public service has been the tradition and mandate of the Commission since its inception in 1908. Under the new PSEA, a strengthened political activities regime has been established to balance the right of public servants to participate in the political activities with the need to preserve the impartiality of the public service.

The PSC has developed political activities regulations that define the process for requesting permission and approving requests from public servants who wish to be candidates in federal, provincial, territorial and municipal elections. The PSC has also developed a guide and self-assessment tool explaining employees' rights and obligations in this area. Employees must seek the PSC's permission in order to become candidates in an election. The PSC also investigates allegations of improper political conduct by public servants, for example, becoming a candidate without permission or disrespecting conditions that have been placed on a candidacy in order to preserve public service impartiality. The PSC's investigators carefully study the facts of each situation and work with the department or agency to determine if an allegation is founded and if corrective action is required.

Experience in 2006-2007 with the higher volume of requests from public servants to run as candidates in municipal elections indicates that additional efforts are required to clarify, communicate and monitor the requirements of this process. The PSC will solidify its role in protecting and preserving the impartiality of the public service.

A Complex Environment

The public service of Canada faces significant challenges and risks in attempting to modernize the staffing system. The public service is facing significant challenges with respect to its demographics. At a time when Canada's population is becoming increasingly diverse, the recruitment rate of visible minorities remains below one that would ensure a public service that represents workforce availability. The recruitment rate of visible minorities actually saw a marked decrease in 2006-2007, from 9.8% the previous year to 8.7%. Retirement of the "baby boom" generation will also create a challenge for the staffing system. Retirements will have a particularly acute impact for leadership since many of the cohort that is positioned to replace the executive group are of the same age. The increased focus on transparency and accountability directly impacts on the staffing system and the need to find the appropriate balance of managerial flexibility and accountability. Ongoing innovation and efficiencies available by leveraging technology will ensure recruitment approaches are modernized and allow the public service to effectively compete for the talent it needs to renew its workforce.

The PSEA is a key enabler for modernizing the staffing system and HR management in the public service – the largest reform of the HR management in the past 35 years. As is to be expected with a change of this magnitude, it will take time for managers to adjust to the opportunities available to them under the new legislation.

The PSC, central agencies and organizations put considerable effort into initial implementation of the new legislative regime. However, the magnitude of this change means it will be an ongoing process.

Change will require a concerted and collaborative effort across several elements. Through its policy, delegation and accountability framework, the PSC provides expectations and requirements for deputy heads related to the appointment system and non-partisanship of the public service. By monitoring and measuring progress along key elements, the PSC will ensure that we continue to move forward with implementation of the PSEA and modernization of the staffing system. The PSC will also be benchmarking federal public service practices against other sectors, which will provide useful input to deputies and Parliament. The challenge will be to maintain momentum and to continue to share new approaches and successes across the public service.

Within this environment, the HR community continues to play a critical role. Their role continues to evolve, and by providing expert support and services to managers, they allow managers to focus on their strategic HR decisions and responsibilities. However, the HR community continues to experience high rates of mobility that cause challenges for knowledge management and stable operations. In the PSC's assessment of departmental efforts in

2006-2007, capacity in the HR community was the most frequently cited barrier to progress in completing HR plans, implementing policies and developing monitoring and controls.

Because the PSC is responsible for overseeing the integrity of the staffing system, these challenges are also the PSC's challenges and risks.

At the same time, the PSC must deal with its own internal challenges: building capacities in key areas of its mandate, introducing essential technology, continuously strengthening management practices, engaging employees and ensuring stable funding.

The PSC must fulfill its statutory obligations to Parliament while supporting organizations and agencies, particularly in a time of transition and public service renewal. It has received authority to expand its use of cost recovery to meet demands from organizations for its services. This will help stabilize the PSC's financial capacity to meet demands and will help drive service quality.

The next section explores these challenges and risks.

KEY PUBLIC SERVICE COMMISSION CHALLENGES AND RISKS

The PSC has identified the primary challenges and risks emerging from the complex environment in which it operates, with the main one being a loss of momentum in moving to the new hiring culture that Parliament foresaw in the *Act*. (More detail on risks, and strategies to address them, is available in Section IV, Corporate Risk Profile and Challenges.)

Deputy heads and their hiring managers are not making full use of the new flexibilities provided by the PSEA. Increased managerial discretion under the PSEA also means there is a risk that managers may inconsistently apply the staffing values. Insufficient HR planning and staffing strategies results in incomplete direction to guide managers in their staffing decisions. Weak departmental monitoring and reporting systems only make these tasks more difficult, and affect the PSC's capacity to provide assurance to Parliament on the integrity of the staffing system. The PSC will continue to communicate its expectations and work with departments and agencies to identify practices that could pose risks to the system and to enable continuous learning through timely feedback.

The public service also risks losing momentum for modernizing staffing and expanding access to jobs for Canadians if it does not put effort into improving the enabling systems infrastructure. To address this, the PSC will implement its vision for improved services and move forward with the development of comprehensive staffing solutions and e-tools for both internal and external staffing processes.

High rates of movement in the community of HR specialists are placing at risk the ongoing support managers need to effectively take on their new roles in staffing envisaged by the PSEA. This puts stress on a system that is both new and that is experiencing increased levels of staffing. To help managers, the PSC will continue to clarify policy expectations and communicate best practices through information sessions and ongoing communications and products.

If the PSC fails to bolster its own capacity in such areas as audit, investigations and policy, it will have difficulty in fulfilling its statutory responsibilities. To address capacity issues, the PSC continues to build its capacity and professional standards for audits, strengthens its capacity and processes to ensure it carries out investigations effectively, and consolidates resources and functions for political activities. Succession planning and learning plans have been implemented and will be key to engaging and retaining employees. The PSC will implement succession planning and recruitment and development programs for staff in critical areas.

In order to address its statutory responsibilities for oversight, the PSC has reallocated resources from within and expanded its cost recovery approach to address the increasing demand from departments for PSC services. Managing in a cost recovery environment presents its own challenges, in particular since demand for services is difficult to predict. The PSC will need to develop methods of predicting and anticipating demand based on experience and better forecasting. Fluctuations in revenues will necessitate adjustments to the PSC's resource allocation on an on-going basis.

PLANS AND PRIORITIES

Priority I - Fully implement the new *Public Service Employment Act*

The new *Public Service Employment Act* (PSEA) makes it possible for public service departments and agencies to transform their staffing processes to address their own situations and needs.

Although organizations have made progress in implementing the PSEA, continuing effort is required. The goal is to change the culture for human resources (HR) management so that deputies can sub-delegate staffing authorities to managers who will be accustomed to their new roles, have access to information that will help make staffing decisions, and staff in the context of strategic HR planning that addresses both current and future organizational needs, including employment equity objectives. Delegated managers must assume greater responsibility and accountability for their staffing decisions. Change of this magnitude is an ongoing challenge and takes years to implement. The Public Service Commission (PSC) has a continuing responsibility to assist in this process of transformation:

- Over the planning period, the PSC will continue to offer support and advice so that departments and agencies can take advantage of the opportunities available under the PSEA. It will continue to work with partners, the Canada Public Service Agency and the National Managers' Community to understand the requirements and concerns of this community.
- The PSC will continue offering its expertise in interpretation of the PSEA and policies to organizations, and will develop an "advance ruling" capacity to help organizations in making informed use of the system.
- It will continue to provide support and guidance to the HR community through guides and information sessions. The PSC will also continue to work with partners, the Canada Public Service Agency and the Human Resources Council in the recruitment and development of HR specialists.
- The PSC will continue revising delegation instruments, where appropriate, and assessing its appointment policies and practices to determine where improvements can be made. It will identify staffing system problems through regular consultations, risk management, research and analytical studies. It will clarify expectations and respond to emerging issues – anticipating the need for changes while avoiding ad hoc, reactive policy responses.
- A strengthened National Area of Selection (NAoS) Policy will increase Canadians' access to employment in the federal public service. The PSC began pilot projects on the expansion of NAOs to non-officer level positions open to the public in December 2007, with the goal of full implementation by December 2008. The PSC will expand NAOs to the Federal Summer Work Experience Program (FSWEP) campaign in the fall of 2008. There will be on-going impact assessments for all phases of NAOs expansion.

- The PSC will track the performance of employment equity group members in screening, assessment and selection stages of the recruitment process conducted by departments and agencies, and will push forward its research into why appointment rates of visible minorities are lower than their application rates, a phenomenon known as “drop-off”. The PSC will keep working with departments and agencies to promote best practices in hiring, and will pursue initiatives such as a new external EX-01 process to establish a fully-assessed pool of visible minority group candidates in 2008.

Priority II – Provide independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the staffing system and the non-partisanship of the federal public service

The PSC, on behalf of Parliament, oversees the integrity of the staffing system and the political impartiality of the public service. Its position as an independent agency reporting to Parliament was strengthened under the new PSEA.

To fulfill its accountability to Parliament for overseeing the integrity of public service appointments and protecting non-partisanship, the PSC has developed a continuum of accountability mechanisms and oversight tools. The PSC monitors and assesses departmental and agency performance and provides feedback to deputy heads so they can improve their appointment processes. Audits, evaluations and statistical studies allow the PSC to examine the staffing activities of departments and agencies and analyze government-wide issues. The PSC conducts investigations of external appointments under the new PSEA, staffing processes where fraud is suspected, or alleged improper political activities by public servants. It can also conduct investigations into internal staffing at the request of deputy heads. Over the planning period, the PSC will continue to strengthen these mechanisms and tools. The PSC will:

- build its internal capacity – people, processes, professional practices – to ensure that the quality of information provided to Parliament is sound and based on rigorous methodology;
- continue analyzing trends in hiring patterns and producing statistical studies that provide an evidentiary basis to support policy and operations, with a focus this year on workforce churn and the over reliance on the temporary workforce to fill permanent public service jobs;
- initiate a new audit cycle, including audits of large entities;
- implement a leading indicators project with a stronger emphasis on results and values and to measure progress with PSEA implementation and provide timely and relevant information to departments and agencies;
- continue analysis and benchmarking that will support the statutory requirement for a review of the *Act* after five years of operation; and
- implement other planned products in preparation for the five-year evaluation of the PSEA, including benchmarking studies of staffing systems in other jurisdictions.

The PSC is completing the appeals carried over from the old PSEA and refocusing its investigations function to address the demand for investigations under the new PSEA. In the planning period, the PSC will:

- strengthen its capacity and processes to ensure it carries out investigations effectively and protects the integrity of the staffing system and the non-partisan nature of the public service.

Under the new PSEA, the PSC has been assigned standing before the new Public Service Staffing Tribunal. This provides the opportunity to encourage Tribunal decisions that protect staffing values and respect the policies and practices in the PSC's Appointment Framework.

- The PSC will expand its participation before the Tribunal as the latter's caseload of complaints increases.

The PSC has larger and more complex responsibilities for safeguarding non-partisanship in the public service. To strengthen its mandate with respect to protecting the political impartiality of the public service, the PSC will:

- articulate and solidify its role in this domain; and
- consolidate its resources to strengthen its functions with respect to providing interpretation and guidance as well as monitoring and investigating improper political conduct by public servants.

Priority III – Enable organizations to manage their delegated responsibilities

While organizations have made progress in implementing some provisions of the new PSEA, ongoing efforts are required to fully transform the practices and processes for recruitment and staffing in the public service. The success of complete PSEA implementation will depend in large part on ensuring managers are able to play the role expected of them. Managers need a variety of information, tools, support and services to take on their new responsibilities, notably support to explore new and innovative approaches for staffing. This cultural change also requires leadership from deputy heads so that individual managers will design staffing processes that not only address their immediate needs but also achieve corporate objectives such as longer-term resourcing needs and employment equity objectives.

The PSC is committed to supporting organizations as they manage their delegated responsibilities. To sustain momentum and focus efforts to move to the next level of PSEA implementation, the PSC will:

- continue to provide advice on hiring practices and new opportunities under the PSEA through information sessions, communication products and its optional services through the delivery of PSC staffing services, offered on a cost-recovery basis;

- implement an “advance ruling” process whereby managers and staffing specialists can request a review of new approaches or ideas in order to have confidence that such approaches do not pose a risk to the staffing values;
- implement a revised results-focused Departmental Staffing Assessment Report and Staffing Management Accountability Framework (SMAF) to reduce reporting burden on departments and agencies, and minimize duplication of the SMAF with the Treasury Board’s Secretariat reporting frameworks;
- provide responsive feedback to departments and agencies and identify practices that could pose a risk to the staffing system or values;
- facilitate continuous learning through assessment of departmental and agency performance and service-wide studies of staffing trends; and
- promote best practices through its centres of expertise across the country.

Priority IV - Provide integrated and modernized staffing and assessment services

Under previous staffing legislation, departments and agencies were required to obtain certain staffing services from the PSC. Now, for the most part, they can develop staffing services internally or seek them elsewhere.

Contrary to expectations of this highly delegated staffing system, the demand for PSC services has continued to increase.

The ongoing demand for PSC services points to a continued need for a central service provider, even in the context of delegated staffing authorities. This is especially true in the case of high-volume transactions and interdepartmental processes such as collective staffing processes. Common services and systems, such as electronic staffing, are more cost-effective across the public service than departments’ and agencies’ duplicating HR services and Information Technology (IT) solutions. The PSC will:

- implement its service vision to provide integrated and modernized staffing and assessment services to departments and agencies and, in particular, leverage technology to re-engineer the staffing process (e.g., electronic advertising and screening as well as e-tools for assessment); and
- finalize the business requirements for a comprehensive solution for internal and external staffing and submit a business case to obtain funding for the development, procurement and implementation of Public Service Staffing Modernization Project Stream II.

With the expansion of its cost recovery authority to deliver services, the PSC will:

- establish a flexible and responsive service organization that meets the demands of delegated managers, employees and Canadians, using a cost recovery approach; and
- put in mechanisms to understand and manage the demand for services from hiring managers and organizations and establish national service standards, standard service agreements and price structure in order to guarantee the effectiveness of its business processes.

Priority V – Build on the model organization

To ensure it operates at peak effectiveness and achieves maximum value for taxpayers' money, the PSC continues to strive for a model organization that includes management excellence, employee engagement and stable funding. This is particularly necessary during a period of significant change for the PSC and its employees. The underlying goal is continuous improvement in our work and our workplace.

- In the area of HR management, the PSC will study the impacts of the high rate of mobility of HR specialists and implement strategies and programs to improve learning and development opportunities for staff, increase internal communication and strengthen succession planning and knowledge retention.
- The PSC will improve innovation in its internal HR systems and tools to support PSC managers.
- The PSC's established practices of zero-based budgeting, audited financial statements and a new internal audit committee with external members will continue to strengthen the PSC's financial management practices. The PSC will strengthen its ability to manage in a cost recovery environment and ensure stable funding.
- The PSC will implement a short and timely survey to engage employees on a regular basis and seek their feedback on the issues that are affecting them.
- The PSC will improve its management of its enterprise IT and its IT security through the implementation of the Management of Information Technology Security Standard (MITS).

SECTION II - DETAILED ANALYSIS BY PROGRAM ACTIVITY

STRATEGIC OUTCOME

The Public Service Commission (PSC) has one strategic outcome:

A highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of fairness, access, representativeness and transparency.

The PSC contributes to the achievement of our strategic outcome by:

- ensuring that the public service is non-partisan and that appointments across the public service are based on merit and are free from political or bureaucratic patronage;
- working with departments and agencies to implement recruitment strategies and staffing practices that respect the values of fairness, access, representativeness and transparency and are consistent with the new *Public Service Employment Act* (PSEA); and
- strengthening the accountability from the Commission to Parliament regarding the health of public service staffing.

Performance Indicators, Strategy, Target and Reporting Frequency

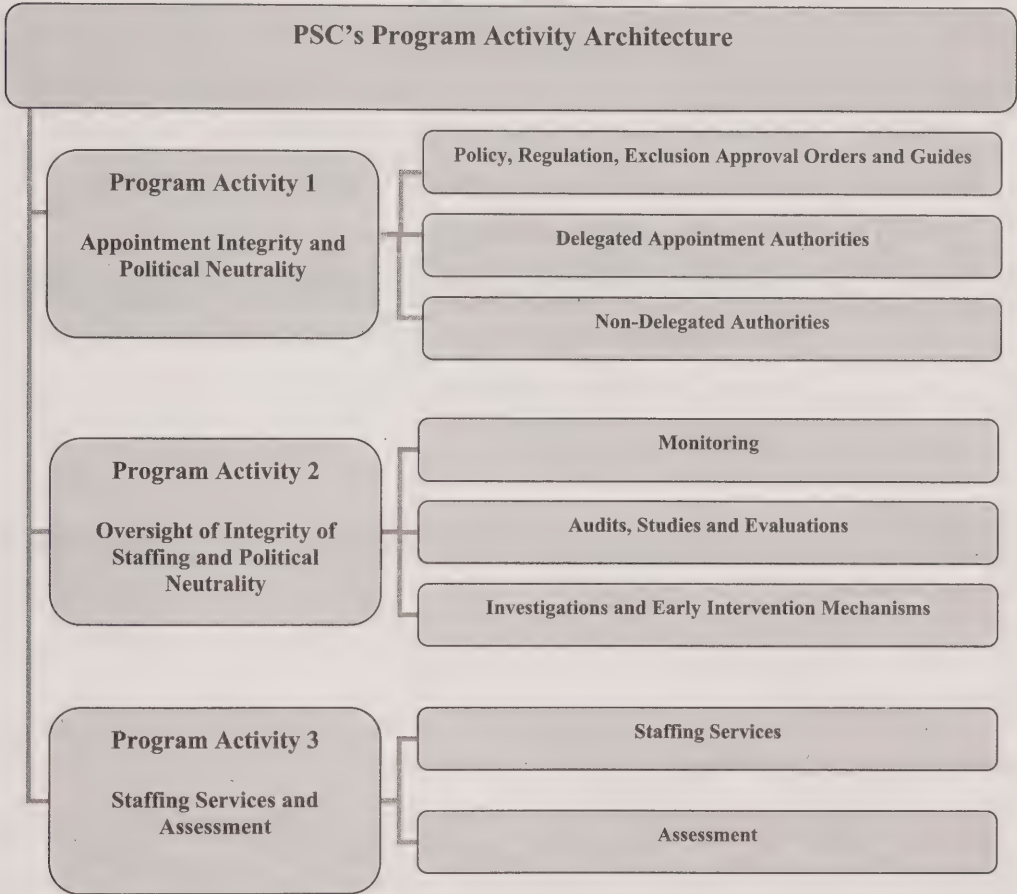
The following table identifies the performance indicators, measurement strategies and targets for reporting on the achievement of the strategic outcome on an annual basis. The achievement of the strategic outcome over time will be measured primarily through longer-term trends identified from the PSC's analysis of annual data, from ongoing audits and studies and from the five-year evaluation of the PSEA.

PERFORMANCE INDICATORS	STRATEGY, TARGET & REPORTING FREQUENCY
Overall Level of conformity with PSEA requirements and appointment policy	Performance Measurement Strategy: Develop and implement procedures, frameworks and plans for oversight activities Target: Satisfactory findings from oversight activities Reporting Frequency: Annual
Accountability <ul style="list-style-type: none">• Number of potential PSC appearances before parliamentary committees measured against the number of actual appearances• Number of reports to Parliament	Performance Measurement Strategies: Determine the number of potential and actual PSC appearances before parliamentary committees Target 1: Minimum of five appearances annually - Main estimates, Annual Report, Audit Reports, Employment Equity, Official Languages Target 2: Report to Parliament: One Annual Report, ten audits, studies and evaluations Reporting Frequency: Annual

PERFORMANCE INDICATORS	STRATEGY, TARGET & REPORTING FREQUENCY
Merit/Competency Well founded statements of merit criteria that are thoroughly assessed and form the basis for appointment decisions	Performance Measurement Strategies: Assessed through monitoring activities, periodic audits, evaluations and/or surveys on appointment processes and investigations Target: Under development Reporting Frequency: Annual
Perception of public service employees about competency of people hired	Performance Measurement Strategies: Assessed through periodic surveys of public service employees Target: 85% Reporting Frequency: Annual
Merit/Official Languages Number of non-compliant positions with respect to official languages requirements	Performance Measurement Strategies: Collect data from PSC information systems Target: Zero Reporting Frequency: Annual
Non-partisanship <ul style="list-style-type: none"> • Perception of Canadians about non-partisanship of the public service • Number of annual cases of political influence on an appointment decision identified by the PSC • Number of annual cases of improper political activities by public servants or deputy heads identified by the PSC 	Performance Measurement Strategies: Assessed through periodic surveys, ongoing oversight activities and review of alleged infractions Target: Under development Reporting Frequency: Annual
Fairness Perception of public service employees about fairness of appointment processes	Performance Measurement Strategies: Assessed through periodic surveys of public service employees Target: 85% Reporting Frequency: Annual
Access Percentage of jobs open to the public having a national area of selection	Performance Measurement Strategies: Collect data from PSC information systems Target: Increase from previous years; 29% in 2006, should increase to 55% for 2007-2008 and to 100% by 2009-2010 (excluding casuals and short terms) Reporting Frequency: Annual
Representativeness Number of employment equity groups for which representation in the public service is below workforce availability	Performance Measurement Strategies: Collect data from the Canada Public Service Agency and Statistics Canada Target: Zero Reporting Frequency: Annual
Transparency Perception of public service employees about transparency of appointment processes	Performance Measurement Strategies: Assessed through periodic surveys of public service employees Target: 85% Reporting Frequency: Annual

PROGRAM ACTIVITY ARCHITECTURE

This graphic shows how the PSC’s Program Activity Architecture is designed to carry out our responsibilities. The following pages of this section will indicate how each program activity contributes to the achievement of the PSC’s strategic outcome.



Program Activity 1.1.0 - Appointment Integrity and Political Neutrality

Description

The Appointment Integrity and Political Neutrality activity develops and maintains a policy and regulatory framework for safeguarding the integrity of public service staffing and ensuring political neutrality. This activity includes establishing policies and standards, providing advice, interpretation and guidance and administering delegated and non-delegated appointment authorities.

Structure

Priority 1 Fully implement the new *Public Service Employment Act* (PSEA)

Priority 3 Enable organizations to manage their delegated responsibilities

Priority 5 Build on the model organization



1.1.0 *Appointment Integrity and Political Neutrality*

1.1.1 Policy, Regulation, and Exclusion Approval Orders (EOs) and Guides

1.1.2 Delegated Appointment Authorities

1.1.3 Non-delegated Authorities

Related Resources

RESOURCES	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Financial (\$ thousands)	16,977	17,469	18,053
FTE	154	158	163

Results to be Achieved

We have identified the following expected results and will monitor performance of the following indicators to help ensure that this program activity is on track.

EXPECTED RESULTS

Recruitment strategies and staffing practices, consistent with the new PSEA and PSC strategic outcome, are implemented across the public service

PERFORMANCE INDICATORS

Performance Indicator 1: Level of success in implementing recruitment strategies and staffing practices, consistent with the new PSEA and PSC strategic outcome, across the public service

Target: Satisfactory evaluation findings on the implementation of the new PSEA

Reporting Frequency: Five-year PSEA review

EXPECTED RESULTS

PERFORMANCE INDICATORS

Performance Indicator 2: Number of delegation instruments with limitations or conditions imposed by the PSC

Target: Zero (Two reported in 2006-2007 Annual Report)

Reporting Frequency: Annual

Performance Indicator 3: Number of complaints to Public Service Staffing Tribunal

Target: Under development

Reporting Frequency: Annual

1.1.1 Policy, Regulation, Exclusion Approval Orders and Guides

The Policy, Regulation and Exclusion Approval Orders (EAO) sub-activity develops, interprets and provides advice and guidance on policies, regulations, and EAOs related to staffing and political activities. This includes:

- analyzing policy issues, developing options, consulting, creating and maintaining policy instruments;
- sharing best practices and providing expert advice, guidance and communications to colleagues and stakeholders; and
- providing advice and assistance to departments and agencies in promoting employment equity and achieving a public service that reflects the diversity of Canadian society.

Over the three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within EAOs and Guides in support of program activity 1.1.0, and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
7,397	7,712	8,041

Planned Commitments:

- Continue developing approaches and instruments to enhance use of PSEA flexibilities and facilitate staffing;
- Pursue national area of selection (NAoS) analysis and implementation;
- Continue research on drop-off of employment equity groups, identification and development of barrier removal strategies and tools; and
- Continued improvement in the Annual Report for results-focused accountability to Parliament.

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Policies, regulations and guides related to staffing and political activities are consistent with the new PSEA and the PSC strategic outcome	<p>Performance Indicator 1: Findings from audits, studies and evaluations related to staffing and political activities Target: Satisfactory findings Reporting Frequency: Annual</p> <p>Performance Indicator 2: Number of EAOs and regulations up-to-date and supportive of PSEA flexibilities Target: Four new EAOs and changes to associated regulations by 2008-2009 Reporting Frequency: Annual</p>

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Departments and agencies receive relevant and accurate policy information and advice in a timely manner	<p>Performance Indicator 1: Relevance, timeliness and accuracy of policy information and guidance provided by the PSC to departments and agencies</p> <p>Target: Satisfactory results from Survey of Staffing and Survey of Human Resources (HR) Practitioners to be developed and conducted in 2008-2009</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p> <p>Performance Indicator 2: Establishment of a PSC advance ruling mechanism that assists departments and agencies in developing complex staffing strategies that comply with appointment policy framework and values</p> <p>Target: Effective mechanism in place to assist departments and agencies with staffing solutions that respect PSC's policy framework and staffing values</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p>

1.1.2 Delegated Appointment Authorities

The Delegated Appointment Authorities sub-activity administers the delegation of appointment authorities to departments and agencies through staffing advice and assistance as well as learning products and services.

Over the next three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Delegated Appointment Authorities in support of program activity 1.1.0, and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4,859	4,885	4,899

Planned Commitments:

- Provide continuous leadership for exercise of delegated authorities through advice, interpretation, guidance, presentations, and sharing best practices;
- Provide tools and products to facilitate the management of appointment and appointment-related authorities; and
- Take action to deal with deficiencies in delegated organizations.

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Increasingly well informed community of sub-delegated managers and HR specialists and increasingly well managed delegated authorities	<p>Performance Indicator: Aggregate number of support actions provided</p> <p>Target: Increased proportion of support actions related to complex matters, accompanied by a decreased proportion of support actions related to requests for basic information (as the knowledge base across the public service improves)</p>

EXPECTED RESULTS

Departments and agencies receive relevant and accurate information and advice related to their delegated appointment authorities in a timely manner

PERFORMANCE INDICATORS

Performance Indicator: Relevance, timeliness and accuracy of policy information and guidance provided by the PSC to departments and agencies

Target: Satisfactory results from Survey of Staffing and Survey of HR Practitioners to be developed and conducted in 2008-2009

Reporting Frequency: Annual

1.1.3 Non-delegated Authorities

The Non-delegated Authorities sub-activity administers authorities that are not delegated to departments and agencies, such as the oversight of priority administration, the review of political candidacy requests and the oversight of the application of the Public Service Official Languages Exclusion Approval Order (PSOLEAO), including granting extensions and exclusions.

Over the next three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Non-delegated Appointment Authorities in support of program activity 1.1.0, and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4,721	4,872	5,113

Planned Commitments:

- Continuous improvement of priority administration to reflect changes to the legislative framework, PSC policies and delegated authorities and to accommodate modernized staffing practices;
- Implementation of a new, dedicated unit to support political activities; and
- Modify approach to monitoring the former and new PSOLEAO to ensure consistency.

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS

Proper consideration of persons for appointments with priority rights

Proper application of the political activities provisions of the PSEA

PERFORMANCE INDICATORS

Performance Indicator: Percentage of individuals with priority rights appointed

Target: Effective and timely placement of persons with priority entitlement

Reporting Frequency: Annual

Performance Indicator: Number of political candidacy requests received and analyzed for PSC permission

Target: Timely analysis and approvals process

Reporting Frequency: Annual

EXPECTED RESULTS

Proper application of the PSOLEAO

Non-delegated authorities administration systems and procedures are efficient and well managed

PERFORMANCE INDICATORS

Performance Indicator: Percentage of situations in conformity with the PSOLEAO

Target: Decrease in number of non-compliant situations from previous year

Reporting Frequency: Annual

Performance Indicator: Level of efficiency and management of non-delegated authorities administration systems and procedures (quality and accuracy of data entered in the Priority Management Information System)

Target: Satisfactory study findings on the administration of non-delegated authorities


Reporting Frequency: Annual (determined by audits, studies and evaluations plans)

Program Activity 1.2.0 - Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality

Description

The Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality activity provides an accountability regime for the implementation of the appointment policy and regulatory framework for safeguarding the integrity of public service staffing and ensuring political neutrality. This activity includes monitoring departments' and agencies' compliance with legislative requirements, conducting audits, studies and evaluations, carrying out investigations and reporting to Parliament on the integrity of public service staffing.

Structure

	Priority 2	Provide independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the staffing system and the non-partisanship of the federal public service
	Priority 3	Enable organizations to manage their delegated responsibilities
	Priority 5	Build on the model organization
	1.2.0	<i>Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality</i>
	1.2.1	Monitoring
	1.2.2	Audits, Studies and Evaluations
	1.2.3	Investigations and Early Intervention Mechanisms

Related Resources

RESOURCES	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Financial (\$ thousands)	36,106	39,518	42,758
FTE	313	343	371

Results to be Achieved

We have identified the following expected results and will monitor performance of the following indicators to ensure that this program activity is on track.

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Organizations have implemented PSC monitoring and audit recommendations, and corrective action as a result of investigations, which contributes to safeguarding the integrity of staffing and political neutrality	Performance Indicator: Percentage of PSC audit recommendations and corrective action implemented by organizations Target: 100 % Reporting Frequency: Annual
Enhanced risk-based oversight of the integrity of public service staffing	Performance Indicator 1: Percentage of coverage of oversight activities (monitoring, audits, studies and evaluations) Target: Under development Reporting Frequency: Annual

1.2.1 Monitoring

The Monitoring sub-activity ensures departments' and agencies' compliance with legislative requirements of the PSEA in the context of their delegated authorities. This includes:

- providing feedback and analysis to departments based on reports, visits and other monitoring tools to identify areas of improvement, risk and public service-wide issues;
- sharing best practices or challenges; and
- identifying the need for intervention.

Over the three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Monitoring in support of program activity 1.2.0, and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
3,629	3,940	4,325

Planned Commitments:

- Updating the PSC departmental annual monitoring framework and reporting requirements to re-focus them to better assess progress in implementing the PSEA;
- Monitoring the delegation of staffing authorities through an integrated risk management strategy which includes active monitoring, information gathering and reporting and measures when non compliance occurs;
- Monitoring the responsibilities of the PSC with regard to the political neutrality through the implementation of an integrated risk management strategy; and
- Implementing a less burdensome and more effective results-focused Departmental Staffing Accountability Report process and assessment of risks in staffing system using leading indicators.

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
More effective accountability between the PSC and deputies with respect to staffing and political impartiality	Performance Indicator: Percentage of departments and agencies fully meeting staffing and political impartiality reporting requirements Target: 100% Reporting Frequency: Annual
The PSC administers a well managed monitoring and feedback system	Performance Indicator: Percentage of key monitoring transactions completed in the annual cycle (includes call letters, completed departmental responses and feedback responses or meetings) Target: 100% Reporting Frequency: Monthly

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Staffing management improvements by delegated organizations	Performance Indicator 2: Proportion of organizations that demonstrate staffing management improvements in response to PSC monitoring Target: 100% of organizations that received recommendations in the previous cycle Reporting Frequency: Annual

1.2.2 Audits, Studies and Evaluations

The Audits, Studies and Evaluations sub-activity conducts independent audits, studies and evaluations and reports to Parliament on the integrity of the appointment process, including the protection of merit and political neutrality.

Over the three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Audits, Studies and Evaluations in support of program activity 1.2.0, and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
22,805	26,114	29,061

Planned Commitments:

- Performing independent audits (departmental, government-wide and follow-up), studies and evaluations that are relevant and meet quality assurance standards;
- Continuing to build the capacity of the audit function by establishing a robust quality management framework and professional development program, reviewing audit work, and ensuring compliance with professional standards;
- Supporting the longer-term evaluation of the five-year review of the PSEA; and
- Providing appointment data and analysis and maintaining a related information system to support the PSC's oversight role and the information needs of departments and agencies.

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Independent audits, studies and evaluations are conducted in accordance with a risk-based oversight plan and professional standards	Performance Indicator: Number of audits, studies and evaluations completed in accordance with approved plans and professional standards Target: 2008-2009: Ten audits, studies and evaluations 2010-2011: Ongoing internal quality reviews of audits completed to ensure compliance with internal quality assurance standards Reporting Frequency: Annual

1.2.3 Investigations and Early Intervention Mechanisms

Investigations, which may include early intervention processes, provide oversight of concerns raised about appointments. Investigations are also conducted into allegations of improper political activities of public servants.

Over the three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Investigations and Early Intervention Mechanisms in support of program activity 1.2.0 and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
9,672	9,464	9,372

Planned Commitments:

- Strengthening PSC capacity and processes to ensure it carries out investigations effectively and to protect the integrity of the staffing system and the non-partisan nature of the public service;
- Helping departments and agencies develop their own internal, values-based approaches to resolve staffing-related complaints early and informally by developing a course with the Canada School of Public Service; and
- Developing delivery standards and best practices for all types of PSC investigations.

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Effective and timely resolution of investigations handled by the PSC	<p>Performance Indicator 1: Percentage of investigations that meet defined standards. Standards will be defined in quarter one of 2008-2009</p> <p>Target: 80% of investigations conducted within specified standards.</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p> <p>Performance Indicator 2: Number and percentage of staffing concerns dealt with through Early Intervention processes</p> <p>Target: Significant percentage of cases resolved through Early Intervention mechanisms</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p>

EXPECTED RESULTS**PERFORMANCE INDICATORS**

Performance Indicator 3: Number of decisions referred to and overturned by the Federal Court

Target: Low number of successful judicial review applications before the Federal Court, challenging PSC decisions

Reporting Frequency: Annual

Performance Indicator 4: Percentage of jurisdiction decisions that meets defined standards. Standards will be defined in quarter one 2008-2009.

Target: 80% of investigations conducted within specified standards.


Reporting Frequency: Annual

Program Activity 1.3.0 - Staffing Services and Assessment

Description

The Staffing Services and Assessment activity develops and maintains systems that link Canadians and public servants seeking employment opportunities in the federal public service with hiring departments and agencies. It provides assessment-related products and services in the form of research and development, consultation, assessment operations and counselling for use in recruitment, selection and development throughout the federal public service. This activity also includes delivering staffing services, programs and products to departments and agencies, to Canadians and public servants, through client service units located across Canada.

Structure

	Priority 3	Enable organizations to manage their delegated responsibilities
	Priority 4	Provide integrated and modernized staffing and assessment services
	Priority 5	Build on the model organization
	1.3.0	<i>Staffing Services and Assessment</i>
	1.3.1	Staffing Services
	1.3.2	Assessment

Related Resources

RESOURCES	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Financial (\$ thousands)	46,527	43,774	40,051
FTE	563	520	478

Even with broad delegation of appointment authorities, the demand for PSC staffing and assessment services has continued to increase. The ongoing demand for PSC services points to a continued need for a central service provider. In order to keep up with this demand, as well as provide a more diverse range of services, the PSC has taken steps to expand its cost recovery authority. Operating approximately 50% of services under a cost recovery approach permits us to establish a flexible and responsive service organization that meets the demands of delegated managers.

Results to be Achieved

We have identified the following expected results and will monitor performance of the following indicators to help ensure that the Staffing Services and Assessment program activity is on track.

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Staffing and assessment services and products meet the business needs of clients and are consistent with the new PSEA and the PSC's strategic outcome	<p>Performance Indicator: Level of client satisfaction with PSC staffing and assessment services and products</p> <p>Target: Satisfactory consultation and survey results</p> <p>Reporting Frequency: Annual against three-year plan</p> <p>Performance Indicator: Degree of consistency of staffing and assessment services and products with the new PSEA and the PSC's strategic outcome</p> <p>Target: Satisfactory audit and study findings</p> <p>Reporting Frequency: Determined by audit, study and evaluation plan</p>

1.3.1 Staffing Services

The Staffing Services sub-activity includes the development and delivery of staffing services, systems, programs and products to departments and agencies, Canadians and public servants.

The PSC's staffing services include executive staffing services, general recruitment services, central recruitment programs and expanding non-executive services designed to help federal departments and agencies select individuals for positions across a range of occupations and levels within the public service.

Over the three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Staffing Services in support of program activity 1.3.0, and the expected results outlined below.

Financial Resources (\$ thousands) (Note 1)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
33,422	31,102	27,331

Note 1: Resources include sunset funds (in the amounts of \$6,119K, \$7,200K and \$7,300K for 2008-2009, 2009-2010 and 2010-2011 respectively for the Public Service Staffing Modernization project which oversees the Public Service Resourcing System.

Planned Commitments:

- Continuing to implement the Staffing and Assessment Business Modernization and Transformation Strategy;
- Delivering high-quality general and central recruitment services, programs and products;
- Providing executive staffing services to departments and agencies;
- Supporting the implementation of e-resourcing to departments and agencies; and
- Expanding selection of services offered on a cost recovery basis.

Results to be Achieved	
EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Staffing services delivered within service standards	<p>Performance Indicator: Percentage of staffing services delivered meeting service standards</p> <p>Target: To be determined once standards and tracking systems in place</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p>
Stable demand for PSC staffing services	<p>Performance Indicator: Volume of staffing services provided</p> <p>Target: 2008-2009: Stable 2009-2010: Increase</p> <p>Reporting Frequency: Quarterly</p>
Electronic systems and tools that increase efficiencies in staffing	<p>Performance Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statistical evidence of efficient screening and referrals; and - Stable and reliable electronic staffing system to support departments and agencies in external referrals <p>Target: Under development (e-resourcing performance reports being developed)</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p>

Through the PSC's Personnel Psychology Centre and regional client service units, the Assessment sub-activity provides assessment-related products and services in the form of research and development, consultation, assessment operations and counselling for use in staffing, selection and development throughout the federal public service. Over the three-year planning period, the PSC will dedicate the following resources to key programs and services within Assessment in support of program activity 1.3.0, and the expected results outlined below.

2008-2009	2009-2010	2010-2011
13,105	12,672	12,720

Planned Commitments:

- Public Service Commission - 2008-2009 Report on Plans and Priorities

Results to be Achieved

EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE INDICATORS
Assessment services delivered within service standards	Performance Indicators: <ul style="list-style-type: none"> - Percentage of assessment services delivered meeting service standards - Number of assessment accommodations provided - Number of new products modified or developed; and - Level of client satisfaction with Test Services Target: <ul style="list-style-type: none"> - Acceptable levels of client satisfaction - Compliance to service standards - Meeting forecasted volumes Reporting Frequency: Annual
Second Language Oral Interaction Evaluations (SLE) are provided and processed in a timely manner	Performance Indicator: Average SLE Oral Interaction turnaround time Target: Ten days (for imperative staffing) Reporting Frequency: Monthly
Carry out research studies	Performance Indicator: Number of research studies completed Target: To be determined Reporting Frequency: Annual

SECTION III - SUPPLEMENTARY INFORMATION

TABLE 1: LINKS TO GOVERNMENT OF CANADA OUTCOME AREAS

2008-2009 (\$ thousands)					
<i>Government of Canada (GoC) Strategic Outcome areas: Government Affairs: safeguarding and fostering the integrity and political neutrality of public servants through audits, reviews, and investigations in support of the government's public policy values of equity, transparency, and fairness for all.</i>					
Program Activity	Budgetary		Total Main Estimates	Adjustments (Planned Spending not in Main Estimates) (Note 1)	Total Planned Spending
	Operating	Respendable Revenue			
Appointment Integrity and Political Neutrality	19,334		19,334	(2,357)	16,977
Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality	34,211		34,211	1,895	36,106
Staffing Services and Assessment	57,083	14,000	43,083	3,444	46,527
Total	110,628	14,000	96,628	2,982	99,610

SECTION IV - OTHER ITEMS OF INTEREST

CORPORATE RISK PROFILE AND CHALLENGES

The Public Service Commission (PSC) faces significant risks and challenges in implementing a modernized staffing system. This table summarizes the risks and challenges emerging from both external and internal environments. The table includes an assessment of the extent of the risks and challenges, a description of the potential impacts, and the strategies and plans the PSC will adopt in response.

RISKS	ASSESSMENT	IMPACTS	STRATEGIES
<u>External Environment</u>			
Lost momentum in modernizing hiring practices and missed opportunities in using the <i>Public Service Employment Act (PSEA)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Deputy heads and their hiring managers are not making full use of the new flexibilities provided by the PSEA • Hiring activities have begun to increase. Departures due to retirements are to peak in 2012. The level of movement within the public service has increased as well 	<ul style="list-style-type: none"> • If new practices are not firmly established, the public service may miss important opportunities in renewing itself during a period of change 	<ul style="list-style-type: none"> • Continue to communicate expectations, and work with departments and agencies to identify practices that could pose risks. • Provide ongoing guidance and learning support to enable continuous learning and enable modernization and fulfilment of staffing values. • Targeted communications for deputies, managers and human resources (HR) specialists to ensure they understand and take advantage of opportunities to modernize hiring practices.

RISKS	ASSESSMENT	IMPACTS	STRATEGIES
Weakened capacity of HR community to support implementation	<ul style="list-style-type: none"> • Significant lack of capacity in Personnel Administration (PE) occupational group to implement the new staffing regime • Brought about by high levels of movement and turnover due to retirements • Increasing proportion of inexperienced staffing professionals 	<ul style="list-style-type: none"> • Inability of HR specialists to offer hiring managers advice and guidance to the extent required • Inadequate knowledge management and skills retention • Continuing significant demands for PSC guidance, support and training on the PSEA and for PSC staffing and assessment services • Opportunities for flexibility and innovation under PSEA not realized • Potential for old, ineffective staffing practices to prevail • High expectations for immediate improvements to the staffing system not fully realized 	<ul style="list-style-type: none"> • Continue to offer guidance and support during transition to full PSEA implementation • Continue to support capacity-building in HR community, knowledge of the PSC Appointment Framework, and sharing of best practices • Continue to work with Canada Public Service Agency and the Human Resources Council on collective staffing for the PE community
Inadequate HR planning	<ul style="list-style-type: none"> • Departments and agencies have made progress in implementing planning to support staffing decisions, but work is incomplete and further efforts are needed to link plans to staffing strategies 	<ul style="list-style-type: none"> • Lack of long-term view to planning staffing requirements and how they are integrated with business plans • Inhibits managers' ability to make appointment decisions quickly and in accordance with the PSEA merit criteria and the appointment values • Staffing that is reactive and handled on a case-by-case basis as required to fill a vacancy, rather than anticipating long-term needed, including Employment Equity objectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Promote the need for HR plans and their integration with business planning • Require organizations to demonstrate that key appointment decisions are consistent with their HR plans

RISKS	ASSESSMENT	IMPACTS	STRATEGIES
Insufficient data and information and ineffective accountability	<ul style="list-style-type: none"> Given managerial discretion, potential for uneven adherence to staffing values and misuse of staffing flexibilities and authorities Weak and uneven departmental monitoring and reporting systems Proliferation and incompatibility of government-wide HR information systems 	<ul style="list-style-type: none"> Potential non-conformity with Appointment Framework Difficulty verifying proper use of staffing flexibilities and authorities Inability to ensure system-wide integrity of appointments 	<ul style="list-style-type: none"> Manage staffing system expectations and ensure managers understand the staffing values Continue to communicate PSC expectations under Appointment Framework, including departments' and agencies' capacity to analyze staffing data and assess patterns and risks Monitor adherence to staffing values and provide timely feedback Improve and streamline reporting requirements to enable more timely and meaningful feedback and reporting

Internal Environment

Insufficient capacity in such areas as audit, investigations and policy monitoring	<ul style="list-style-type: none"> The PSC continues its own change management in adapting to new roles and mandates, including strengthened oversight within the new legislative regime 	<ul style="list-style-type: none"> Potential challenges in fulfilling statutory mandate, and insufficient knowledge base to guide departments and agencies in modernizing staffing practices Potential for incomplete information to support Parliament's interest in a modernized staffing system Potential for oversight tools to miss problems that need to be corrected with respect to staffing or political impartiality 	<ul style="list-style-type: none"> Continue to build capacity and professional standards for audits Strengthen capacity and processes to ensure effective carrying out of investigations Consolidate resources and functions dedicated to preserving political impartiality of the public service Succession and recruitment planning and learning plans to support employee engagement and retention Implement revised results-based Departmental Staffing Assessment Report
---	---	---	--

RISKS	ASSESSMENT	IMPACTS	STRATEGIES
<p>Delayed implementation of comprehensive e-resourcing staffing solution through the Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Significant challenges and delays in contracting at PWGSC and previous delays in funding approvals causing PSSMP project delay of 4-6 months will slow staffing modernization • Delays force existing legacy systems to be in place even longer and require realignment with other government HR initiatives such as staffing modernization and public service renewal progress on the staffing component of the Common HR Business Process initiative • Opportunity costs associated with delay in providing a system that facilitates more efficient and effective operations and Canada-wide access 	<ul style="list-style-type: none"> • Delayed transition to a modernized staffing system prevents managers from assuming their new roles • The lack of available funds to complete this work in 2008-2009 could result in even greater project delays • Expanded application of the National Area of Selection policy is at risk if the government's recruitment systems become outdated • Challenges in terms of supporting public service renewal if the government's recruitment systems cannot support increased staffing activities by departments • Challenges in terms of supporting the public service as employer of choice and modernizing the government's web presence and overall branding • PSSMP work will be stalled without funding being secured for 2008-2009 	<ul style="list-style-type: none"> • Re-plan the project and realign project dependencies across government • Seek funding for 2008-2009 to complete the work • Vigorously promote e-resourcing tools that are common and integrated with other service innovations • Promote maximization of existing E-staffing tools, supported by PSC staffing and assessment solutions for departments • Promote leading practices in staffing and continued public service-wide buy-in and support for modernization • Maintain sufficient internal capacity to deliver the current e-resourcing solution • Offer learning and training sessions and provide departments and agencies direct access to the Public Service Resourcing System

RISKS	ASSESSMENT	IMPACTS	STRATEGIES
Inability to build sufficient capacity in critical new PSEA areas	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulty in hiring and developing staff that require unique combination of expertise in human resources management with policy development, audit, evaluation, investigations, service transformation in an environment where individual skills are scarce 	<ul style="list-style-type: none"> • Delays in fulfilling key aspects of PSC mandate under new PSEA • Difficulty conducting sufficient number of audits, evaluations and studies based on rigorous methodologies in order to make improvements to the staffing system and adequately report to Parliament • Inability to be a leader in investigation matters • Inability to deliver full range of new staffing and assessment services 	<ul style="list-style-type: none"> • Pursue vigorous capacity-building strategies in key sectors • Pursue multi-year plan for audit • Implement new operational frameworks and procedures and recruit and train new investigators • Actively recruit and develop PE and ES resources through dedicated corporate efforts
Inability to manage effectively with cost-recovery authorities	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulty in implementing an expanded cost-recovery model and determine demand for services • Despite increased delegation, demand for certain PSC services from organizations across the country continues to increase. • Inability realizing PSEA implementation and managers assuming new roles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Slower achievement of HR modernization and staffing system modernization • Inability to provide organizations with quality staffing and assessment services • Potential negative impact on relevance and reputation of PSC staffing services 	<ul style="list-style-type: none"> • Strengthen capacity to manage demand for services, and resources involved in financial management • Implement processes to manage efficiencies and effectiveness of service delivery, including client satisfaction
Ineffective HR and succession planning and human resources strategies to meet resourcing and development needs of the PSC	<ul style="list-style-type: none"> • High executive and staff turnover • Over-reliance on internal staffing and insufficient external recruitment (i.e., lack of programs for PE and ES recruitment and development) • Corporate memory at risk with upcoming retirements and ongoing movement 	<ul style="list-style-type: none"> • Lack of human resources to meet the future leadership and other resourcing needs of the PSC • Diminished opportunities for career growth and development • Lack of corporate memory 	<ul style="list-style-type: none"> • Implement corporate-wide HR planning and succession planning processes • Develop knowledge retention strategies • Improve learning and development opportunities for staff • Embrace flexibilities in the new PSEA by innovating HR services and tools • Implement ongoing survey of employees to understand issues

SUPPLEMENTARY ORGANIZATIONAL INFORMATION

The **Senior Vice-President, Policy** carries out key policy development and oversight functions in support of the *Public Service Employment Act* (PSEA). The Senior Vice-President is accountable for: the interpretation, application and development of policies under the PSEA, including aspects related to equity and diversity and the political activities of public servants; negotiating, monitoring and evaluating deputy heads' exercise of their delegated staffing authorities and recommending corrective action as needed; managing the administration of priority entitlements; contributing to the future-oriented vision of the Public Service Commission (PSC) as an independent agency and developing strategic policy frameworks; managing the development of the PSC's Annual Report and coordinating the full implementation of the PSEA with departments and agencies.

The **Vice-President, Audit, Evaluation and Studies** conducts public service-wide independent audits, studies and evaluations to provide objective information, advice and assurance to Parliament, and ultimately Canadians, on the integrity of the appointment process, including the protection of merit and non-partisanship. In addition, the Vice-President, Audit, provides appointment data and analysis in support of the PSC's oversight role and information needs of departments and agencies.

The **Vice-President, Investigations** conducts investigations and promotes the use of alternative dispute resolution methods. The Vice-President is mandated to conduct several types of investigations related to external appointment processes; non-delegated internal appointment processes; allegations of politically influenced appointments and fraud; improper political activities; and, at the request of deputy heads, investigations of delegated internal appointment processes. In addition, the Vice-President, Investigations, conducts appeal hearings and investigations related to selection and staffing processes that were initiated under the old PSEA.

The **Vice-President, Staffing and Assessment Services** develops, implements and delivers recruitment, staffing and assessment systems, programs, services and products for use across the public service; provides recruitment services to all clients and staffing services to organizations (under non-delegated and delegated authorities) which require our services, or who have lost all or part of their delegation as a result of a PSC oversight activity; and develops and implements service strategies, policies and structures.

The **Vice-President, Corporate Management** develops and monitors corporate management planning frameworks and policies related to the Management Accountability Framework, finance, human resources management, information technology, communications and other administrative and support services; provides central services and systems in support of all PSC programs, including the offices of the President and Commissioners; and formulates and implements policies, plans, guidelines, standards, processes and procedures to support the decision-making process of the Commission.

KEY RELATIONSHIPS

The Public Service Commission (PSC) works collaboratively with the following major organizations and stakeholders:

- **Parliament**, to which we are accountable for the overall integrity of the appointment system and the political neutrality of the public service, through regular and special reports, including those related to audit findings; appearances before committees (for example, Commons committees on Government Operations and Estimates, Official Languages, and Access to Information, Privacy and Ethic and Senate committees on National Finance and Human Rights); and direct communication with members of Parliament when required. Additionally, we maintain our capacity to independently interpret and exercise our powers in the best interests of Canadians.
- **The Clerk of the Privy Council**, who is the head of the public service and with whom we provide support in strengthening and renewing the public service.
- **Canada Public Service Agency**, whose mandate is to coordinate the overall implementation of the new *Public Service Modernization Act* and the people component of the Management Accountability Framework.
- **Canada School of Public Service**, which is the common learning service provider for the public service of Canada and with whom we consult in providing departments and agencies support and learning tools.
- **Other Organizations supporting Parliament**, including the Office of the Auditor General, who also assist Parliament through independent audits and oversight and with which the PSC exchanges information on roles, responsibilities and issues concerning the support of Parliament.
- **Human Resources Management Advisory Committee**, with whom we discuss emerging issues and major initiatives, and review policy coherence and inter-organizational alignment of priorities and resources.
- **Public Service Commission Advisory Council**, where we participate in regular meetings with departments/agencies and bargaining agents to discuss issues and receive advice related to the PSC's responsibilities under the *Public Service Employment Act*.
- **Hiring managers and human resources specialists**, including the National Managers' Community and the National Staffing Council, who, together with the PSC, are critical to creating a modernized human resources (HR) management system for the benefit of Canadians.
- **Human Resources Council**, which works in partnership with departmental and agency HR organizations, central agencies and the PSC in identifying and addressing HR management concerns and interests with respect to strategic HR matters.
- **Academics and external experts**, to develop effective and innovative practices under the Appointment Framework, to strengthen the PSC's approach to oversight and to develop a new regime for the political activities of public servants.
- **International organizations and merit protection agencies across Canada and in other countries**, to exchange information on key developments and best practices.
- **Public service employees**, who receive support managing their careers and applying for positions, and **Canadians**, to whom the PSC provides access to a wide range of challenging public service employment opportunities.

CONTACTS FOR FURTHER INFORMATION

Maria Barrados

President

Telephone: 613-992-2788

Fax: 613-996-4337

maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Jean Ste-Marie

A/Senior Vice-President

Policy Branch

Telephone: 613-995-6135

Fax: 613-995-0221

jean.ste-marie@psc-cfp.gc.ca

Mary Clennett

Vice-President

Audit, Evaluation and Studies Branch

Telephone: 613-992-5354

Fax: 613-995-6044

mary.clennett@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon

Vice-President

Investigations Branch

Telephone: 613-992-5418

Fax: 613-995-6985

yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Donald Lemaire

Vice-President

Staffing and Assessment Services Branch

Telephone: 613-992-0894

Fax: 613-992-9905

donald.lemaire@psc-cfp.gc.ca

Gerry Thom

A/Vice-President

Corporate Management Branch

Telephone: 613-992-2425

Fax: 613-992-7519

gerry.thom@psc-cfp.gc.ca

Information on the Public Service Commission may be obtained at: <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

Supplementary information, on the following tables, can be found on the Treasury Board Secretariat's website at: http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_e.asp

- Internal Evaluations
- Internal Audits
- Green Procurement
- Services received without charge
- Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

COMMON ACRONYMS

Acronyms	Description
CPSA	Canada Public Service Agency
CSPS	Canada School of Public Service
EAO	Exclusion Approval Order
EMC	Executive Management Committee
FTE	Full-Time Equivalents
HR	Human Resources
MAF	Management Accountability Framework
NAoS	National Area of Selection
PAA	Program Activity Architecture
PE	Personnel Administration Occupational Group
PSC	Public Service Commission
PSEA	<i>Public Service Employment Act</i>
PSOLEAO	Public Service Official Language Exclusion Approval Order
PSMA	<i>Public Service Modernization Act</i>
PSRS	Public Service Resourcing System
RPP	Report on Plans and Priorities
SASB	Staffing and Assessment Services Branch
SLE	Second Language Evaluation
SMAF	Staffing Management Accountability Framework
TBS	Treasury Board Secretariat

SIGLES ET ACRONYMES

Description

Sigle ou acronyme

AAP	Architecture des activités de programmes
AFPC	Agence de la fonction publique du Canada
CEG	Comité exécutif de gestion
CFP	Commission de la fonction publique
CRG	Cadre de responsabilisation de gestion
DE	Décret d'exemption
DELOFP	<i>Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique</i>
DGSDE	Direction générale des services de dotation et d'évaluation
EFPC	École de la fonction publique du Canada
ELS	Évaluation de langue seconde
ETP	Équivalents temps plein
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LMFP	<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
PE	Groupe gestion du personnel
RH	Ressources humaines
RPP	Rapport sur les plans et les priorités
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SRFP	Système de ressourcement de la fonction publique
SGRR	Structure de gestion des ressources et des résultats
ZNS	Zone nationale de sélection

PERSONNES-RESSOURCES

Maria Barrados
Présidente
 Téléphone : 613-992-2788
 Télécopieur : 613-996-4337
maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Jean Ste-Marie
Vice-président principal intérimaire
 Direction générale des politiques
 Téléphone : 613-995-6135
 Télécopieur : 613-995-0221
jean.ste-marie@psc-cfp.gc.ca

Mary Clennett
Vice-présidente
 Direction générale de la vérification, de
 l'évaluation et des études
 Téléphone : 613-992-5354
 Télécopieur : 613-995-6044
mary.clennett@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon
Vice-présidente
 Direction générale des enquêtes
 Téléphone : 613-992-5418
 Télécopieur : 613-995-6985
yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Donald Lemaire
Vice-président
 Direction générale des services de dotation et
 d'évaluation
 Téléphone : 613-992-0894
 Télécopieur : 613-992-9905
donald.lemaire@psc-cfp.gc.ca

Gerry Thom
Vice-président intérimaire
 Direction générale de la gestion ministérielle
 Téléphone : 613-992-2425
 Télécopieur : 613-992-7519
gerry.thom@psc-cfp.gc.ca

Vous pouvez obtenir des renseignements sur la Commission de la fonction publique à l'adresse suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

Pour obtenir de l'information supplémentaire sur les tableaux suivants, consultez le site du Secréariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : http://www.lbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp.

- Évaluations internes
- Vérifications internes
- Achats écologiques
- Services reçus à titre gracieux
- Sources de revenus disponibles et non disponibles

- L'approche de la CFP à l'égard de la surveillance et de mettre au point un nouveau régime concernant les activités politiques des fonctionnaires.
- **Les organisations internationales et les organismes canadiens et étrangers voués à la protection du principe du mérite**, avec qui la CFP échange des renseignements sur les principales nouveautés et les pratiques exemplaires dans le domaine.
- **Les fonctionnaires fédéraux**, qui reçoivent le soutien de la CFP pour ce qui est de gérer leur carrière et de poser leur candidature à des postes; et **les Canadiens et Canadiennes**, à qui la CFP donne accès à un vaste éventail de possibilités d'emploi stimulantes dans la fonction publique.

La Commission de la fonction publique (CFP) travaille en collaboration avec les organisations et les intervenants principaux suivants :

- **Le Parlement**, à qui elle rend compte de l'intégrité globale du système de nomination et de la neutralité politique de la fonction publique, au moyen de rapports réguliers et spéciaux portant entre autres sur les constatations des vérifications. La CFP comparait aussi devant des comités (par exemple, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, le Comité permanent des langues officielles, le Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique, le Comité sénatorial permanent des finances nationales et le Comité sénatorial permanent des droits de la personne) et elle entretient des communications directes avec les parlementaires, au besoin. En outre, la CFP veille à interpréter et à exercer ses pouvoirs de manière indépendante dans l'intérêt des Canadiens et Canadiennes.
- **Le greffier du Conseil privé**, qui est le chef de la fonction publique et avec qui la CFP assure un soutien au renforcement et au renouvellement de la fonction publique.
- **L'Agence de la fonction publique du Canada**, qui a pour mandat de coordonner la mise en œuvre générale de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de la composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes.
- **L'École de la fonction publique du Canada**, qui est le principal fournisseur de services d'apprentissage de la fonction publique au Canada et que la CFP consulte en vue d'assurer un soutien et des outils d'apprentissage aux ministères et organismes.
- **Les autres organisations**, y compris le Bureau du vérificateur général, qui soutiennent le Parlement dans son rôle au moyen de vérifications indépendantes et d'activités de surveillance et avec qui la CFP échange de l'information sur le rôle, les responsabilités et les enjeux relatifs à l'appui au Parlement.
- **Le Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines**, avec qui la CFP discute des nouveaux enjeux et des principales initiatives, puis examine l'uniformité des politiques et l'harmonisation des priorités et des ressources des organisations entre elles.
- **Le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique**, qui tient des réunions ordinaires avec les ministères et organismes et les agents de négociation, auxquelles la CFP prend part afin de discuter des enjeux et d'obtenir des avis sur ses responsabilités aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- **Les gestionnaires d'embauche et les spécialistes en ressources humaines**, y compris la Communauté nationale des gestionnaires et le Conseil national de la dotation, qui, avec la CFP, jouent un rôle essentiel à la mise sur pied d'un système modernisé de gestion des ressources humaines, et ce, dans l'intérêt de la population canadienne.
- **Le Conseil des ressources humaines**, qui, en partenariat avec les organisations responsables des ressources humaines dans les ministères, les organismes centraux et la CFP, s'applique à cerner et à traiter les préoccupations et les intérêts touchant la gestion des ressources humaines.
- **Les universitaires et les spécialistes externes**, avec qui la CFP collabore afin d'élaborer des pratiques efficaces et novatrices conformes au Cadre de nomination, de renforcer

Le vice-président principal, Politiques, exerce des fonctions essentielles d'élaboration de politiques et de surveillance à l'appui de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Il rend compte de l'interprétation, de l'application et de l'élaboration de lignes directrices en vertu de la LEFP, notamment des éléments liés à l'équité, à la diversité et aux activités politiques des fonctionnaires. Il est aussi responsable de négocier, de surveiller et d'évaluer la manière dont les administrateurs généraux exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et, au besoin, de recommander des mesures correctives. Il lui incombe également de gérer l'administration des droits de priorité, de contribuer à la vision axée sur l'avenir de la Commission de la fonction publique (CFP) à titre d'organisme indépendant, d'élaborer des cadres de politiques stratégiques, de gérer l'élaboration du rapport annuel de la CFP et de coordonner, de concert avec les ministères et organismes, la pleine mise en œuvre de la LEFP.

La vice-présidente, Vérification, évaluation et études, effectue dans toute la fonction publique, des vérifications, des études et des évaluations indépendantes afin de fournir au Parlement, en fin de compte aux Canadiens et Canadiennes, renseignements objectifs, avis et assurance quant à l'intégrité du processus de nomination, notamment quant à la protection du mérite et de l'impartialité politique. De plus, la vice-présidente fournit des données et des analyses sur les nominations afin d'appuyer le rôle de surveillance de la CFP et de répondre aux besoins en matière d'information des ministères et organismes.

La vice-présidente, Enquêtes, procède à des enquêtes et prône l'utilisation d'autres modes de résolution des conflits. Elle a le mandat de mener différents types d'enquêtes sur les processus de nomination externe, les processus de nomination interne non délégués, les allégations portant sur des nominations entachées d'influence politique ou de fraude, et sur les activités politiques irrégulières. À la demande des administrateurs généraux, elle effectue également des enquêtes relatives aux processus de nomination interne délégués. De plus, elle dirige des audiences d'appel et les enquêtes portant sur la sélection et les processus de dotation amorcés sous le régime de l'ancienne LEFP.

Le vice-président, Services de dotation et d'évaluation, élabore, met en œuvre et fournit des systèmes, des programmes, des services et des produits de recrutement, de dotation et d'évaluation à l'ensemble de la fonction publique. Il offre des services de recrutement à toute la clientèle, de même que des services de dotation aux organisations qui en font la demande (qu'elles détiennent ou non des pouvoirs délégués) ou bien qui, à la suite d'une activité de surveillance de la CFP, ont perdu une partie ou l'ensemble des pouvoirs qui leur avaient été délégués. Il élabore et met en œuvre des stratégies, des lignes directrices et des structures concernant les services.

Le vice-président, Gestion ministérielle, élabore et contrôle les cadres et les politiques de planification de gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion, aux finances, à la gestion des ressources humaines, à la technologie de l'information, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien. Il fournit des services et des systèmes centraux à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris aux bureaux de la présidente et des commissaires. En outre, il, formule et met en œuvre des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel de la CFP.

RISQUE	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
Planification inefficace des RH et de la relève ainsi que des stratégies relatives aux RH en vue de répondre aux besoins de la CFP en matière de ressourcement et de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Taux élevé de roulement des cadres et du personnel • Utilisation excessive des processus de dotation interne et recrutement externe insuffisant (p. ex., nombre insuffisant de programmes de recrutement et de perfectionnement visant les groupes PE et ES) • Risque de perte de la mémoire institutionnelle en raison des départs à la retraite à venir et des déplacements continus 	<ul style="list-style-type: none"> • Lacunes dans le domaine des RH pour répondre aux besoins futurs de la CFP en matière de leadership et de ressourcement • Diminution des occasions de perfectionnement professionnel et de progression de carrière • Perte de la mémoire institutionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des processus de planification des RH et de la relève plus rigoureux à l'échelle des organisations • Elaborer des stratégies de maintien des connaissances • Améliorer les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement du personnel • Tirer parti des mesures d'assouplissement de la nouvelle LEFP à l'aide d'outils et de services de RH novateurs • Mettre en œuvre en permanence des sondages auprès du personnel pour comprendre leurs problèmes

STRATÉGIES	INCIDENCES	ÉVALUATION	RISQUE
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des stratégies dynamiques visant à se doter de la capacité d'agir nécessaire dans les secteurs clés • Établir un plan pluriannuel de vérification • Mettre en œuvre des nouveaux cadres et procédures opérationnels, puis recruter et former de nouveaux enquêteurs et enquêteuses • Recruter activement et perfectionner du personnel des groupes PE et économique, sociologie et statistique (ES) au moyen d'initiatives ministérielles ciblées 	<ul style="list-style-type: none"> • Retard dans la réalisation d'éléments clés du mandat de la CFP en vertu de la nouvelle LEFP • Difficulté à mener suffisamment de vérifications, d'évaluations et d'études à l'aide d'une méthode rigoureuse afin d'améliorer le système de dotation et de rendre des comptes au Parlement de façon appropriée • Incapacité d'être chef de file dans le domaine des enquêtes • Incapacité de fournir la gamme complète de nouveaux services de dotation et d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à embaucher et à former du personnel qui possède une combinaison unique de connaissances en matière de gestion des ressources humaines, d'élaboration de politiques, de même qu'en matière de vérification, d'évaluation, d'enquêtes et de transformation des services dans un environnement où ces connaissances sont rares 	<p>Incapacité de se doter de la capacité d'agir nécessaire dans les secteurs critiques visés par la nouvelle LEFP</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la capacité de gérer la demande de services et les ressources relatives à la gestion financière • Mettre en œuvre des processus de gestion de l'efficacité et de la rentabilité touchant la prestation de services, notamment la satisfaction de la clientèle, et diffuser de l'information à cet égard 	<ul style="list-style-type: none"> • Ralentissement de la modernisation des RH et du système de dotation • Incapacité de fournir aux organisations des services de recrutement et d'évaluation de qualité • Incidence négative possible en ce qui a trait à la pertinence et à la réputation des services de dotation de la CFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à mettre en œuvre un modèle détaillé de recouvrement des coûts et à définir la demande de services • Malgré une délégation accrue des pouvoirs, la demande pour les services de la CFP provenant d'organismes de partout au pays continue d'augmenter • Incapacité de mettre en œuvre la LEFP et de faire assumer aux gestionnaires leur nouveau rôle 	<p>Incapacité de gérer efficacement en fonction des pouvoirs en matière de recouvrement des coûts</p>

STRATÉGIES	INCIDENCES	ÉVALUATION	RISQUE
<ul style="list-style-type: none"> • Planifier à nouveau le projet et le réorganiser en fonction des autres projets à l'échelle du gouvernement • Tenter d'obtenir des fonds pour 2008-2009 afin de compléter les travaux • Faire activement la promotion des outils électroniques de ressources communs et intégrés à d'autres services novateurs • Promouvoir l'utilisation maximale des outils électroniques existants de dotation et d'évaluation que la CFP offre aux ministères • Promouvoir les pratiques de pointe en matière de dotation ainsi que l'appui continu à l'échelle de la fonction publique quant à la modernisation • Conserver suffisamment de ressources à l'interne pour pouvoir offrir le système actuel de recrutement électronique • Offrir des séances de formation et d'apprentissage; fournir aux ministères et organismes un accès direct au Système de ressource de la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> • Transition retardée vers un système de dotation modernisé et au sein duquel les gestionnaires sont capables d'assumer leur nouveau rôle • Le manque de fonds disponibles pour compléter les travaux en 2008-2009 pourrait entrainer encore davantage de retards • L'expansion de l'utilisation de la zone nationale de sélection sera en péril si les systèmes de recrutement du gouvernement deviennent dépassés • Défis en termes de soutien au renouvellement de la fonction publique si les systèmes de recrutement ne sont pas en mesure d'appuyer l'accroissement des activités de dotation des ministères • Défis en termes de soutien à la fonction publique en tant qu'employeur de choix et à la modernisation de la présence gouvernementale sur le Web et à la promotion d'ensemble • Arrêt des activités entourant le PMDFP en l'absence d'une garantie de financement pour 2008-2009 	<ul style="list-style-type: none"> • Défis et retards considérables en matière de transition de marché à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui s'ajoutent aux retards en matière d'approbation du financement. Cela entraîne un retard de quatre à six mois dans la mise en œuvre du PMDFP, ce qui a son tour retardera la modernisation de la dotation • Les retards créent des pressions indues sur les systèmes existants qui doivent être en place plus longtemps; cela nécessite de plus une réorganisation par rapport à d'autres initiatives du gouvernement visant la modernisation de la dotation et l'avancement du projet de renouvellement de la fonction publique en ce qui touche la composante « dotation » du processus administratif commun lié aux RH • Coûts d'option associés au retard dans la mise en œuvre d'un système favorisant l'efficacité et l'efficience des activités et l'accessibilité à l'échelle du pays 	<p>Retard dans la mise en œuvre d'une solution technologique complète de ressource électronique par l'entremise du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP)</p>

Environnement interne

<p>Capacité insuffisante dans des secteurs comme la vérification, les enquêtes, la surveillance des politiques</p>	<p> • La CFP poursuit sa propre gestion du changement en s'adaptant à ses nouveaux rôle et mandat, ce qui comprend une surveillance renforcée dans le nouveau régime législatif. </p>	<p> • Problèmes possibles dans l'accomplissement de son mandat; et ensemble de connaissances insuffisant pour conseiller les ministères et organismes afin qu'ils modernisent les pratiques de dotation </p> <p> • Manque possible d'information pour susciter l'intérêt des parlementaires pour un système de dotation modernisé </p> <p> • Risque que les outils de surveillance ne règlent pas les problèmes liés à la dotation ou à l'impartialité politique </p>	<p> • Poursuivre le renforcement de la capacité d'agir et des normes professionnelles en matière de vérification </p> <p> • Renforcer la capacité d'enquête et les méthodes qui s'y rattachent afin d'assurer l'efficacité en la matière </p> <p> • Regrouper les ressources et les fonctions destinées à la protection de l'impartialité politique de la fonction publique </p> <p> • Planifier la relève et le recrutement, et élaborer des plans d'apprentissage pour appuyer l'embauche et le maintien en poste du personnel </p> <p> • Réaliser un rapport ministériel révisé d'évaluation de la dotation axée sur les résultats </p>
--	---	---	--

STRATÉGIES	INCIDENCES	ÉVALUATION	RISQUE
<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les attentes liées au système de dotation et veiller à ce que les gestionnaires comprennent les valeurs de dotation • Continuer de diffuser les attentes de la CFP énoncées dans le Cadre de nomination, y compris la capacité des ministères et organismes d'analyser les données liées à la dotation et d'évaluer les tendances et les risques • Surveiller le respect des valeurs de dotation et fournir de la rétroaction en temps opportun • Améliorer et simplifier les exigences en matière de production de rapports afin de permettre une rétroaction et une production de rapports plus significatives et davantage en temps opportun 	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de non-conformité avec le Cadre de nomination • Difficulté à vérifier si l'utilisation des mesures d'assouplissement en matière de dotation et des pouvoirs qui s'y rattachent est appropriée • Incapacité d'assurer l'intégrité des nominations dans l'ensemble du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> • Vu le pouvoir discrétionnaire des gestionnaires, risque d'inconstance dans le respect des valeurs de dotation et d'utilisation inappropriée des mesures d'assouplissement en matière de dotation et des pouvoirs qui s'y rattachent • Systèmes organisationnels de surveillance et de production de rapports inefficaces et non uniformes • Prolifération et incompatibilité des systèmes d'information sur les RH à l'échelle du gouvernement 	<p>Données et informations insuffisantes et mécanismes de responsabilisation inefficaces</p>

RISQUE	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
<p>Planification inappropriée des RH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ministères et organismes ont fait des progrès dans la mise en œuvre de plans visant à appuyer les décisions en matière de dotation, mais le travail est inachevé et il faut redoubler d'effort pour relier les plans aux stratégies de dotation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de vision à long terme pour ce qui est de la planification des besoins en dotation et de leur intégration aux plans des activités • Situation empêchant les gestionnaires de prendre rapidement des décisions relatives aux nominations qui soient conformes aux valeurs de nomination et aux critères de mérite de la nouvelle LEFP • Dotation effectuée en réponse à des besoins ponctuels et au cas par cas plutôt qu'en vertu d'une planification des besoins à long terme, y compris l'atteinte des objectifs liés à l'équité en matière d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la nécessité de disposer d'un plan des RH et son intégration à la planification des activités • Exiger que les organisations démontrent que leurs décisions principales en matière de nomination sont conformes à leur plan des RH 	

RISQUE	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
<p>Détérioration de la capacité de la collectivité des RH d'appuyer la mise en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pénurie importante de fonctionnaires du groupe (FE) pour mettre en gestion du personnel • Pénurie importante de système de dotation œuvre le nouveau • Pénurie importante de décollant des taux élevés de déplacement et de roulement de personnel dus aux départs à la retraite • Proportion grandissante de personnel en dotation inexistante 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité des spécialistes en RH d'offrir aux gestionnaires d'embauche les avis et conseils dont ils ont besoin • Mauvaise gestion du savoir et maintien des acquis inadéquats • Nombre élevé et constant de demandes de soutien, de formation et de conseils à la CFP concernant la nouvelle LEFP, ainsi que de demandes de services de dotation et d'évaluation • Défaillance de mettre à profit les possibilités qu'offre la nouvelle LEFP en matière de souplesse et d'innovation • Risque que les anciennes pratiques en matière de dotation prédominent • Défaillance de répondre entièrement aux attentes élevées quant aux améliorations immédiates à apporter au système de dotation 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'offrir orientation et soutien au cours de la période de transition qui mènera à la pleine mise en œuvre de la LEFP • Continuer d'appuyer le renforcement de la capacité d'agir de la collectivité des RH, la connaissance du Cadre de nomination de la CFP et la mise en commun des pratiques exemplaires • Continuer de collaborer avec l'Agence de la fonction publique du Canada et le Conseil des ressources humaines pour ce qui est de la dotation collective visant les postes du groupe PE

SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

PROFIL DE RISQUES ET ENJEUX ORGANISATIONNELS

La Commission de la fonction publique (CFP) s'expose à des risques et enjeux de taille en mettant en œuvre un système de dotation modernisé. Le tableau ci-dessous présente un résumé des risques et enjeux provenant des environnements externe et interne. Il comprend une évaluation de la portée du risque ou de l'enjeu, une description de son incidence possible, de même que les stratégies et les plans que la CFP adoptera pour y faire face.

RISQUE	EVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
--------	------------	------------	------------

Environnement externe

<p>Ralentissement de la modernisation des pratiques d'embauche, et défaut d'utiliser la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les administrateurs généraux et leurs gestionnaires d'embauche n'utilisent pas pleinement les nouvelles mesures d'assouplissement de la LEFP • Les taux d'embauche ont commencé à augmenter. La vague de départs à la retraite atteindra son sommet en 2012. Les taux de mouvement du personnel au sein de la fonction publique ont également augmenté 	<ul style="list-style-type: none"> • Si de nouvelles pratiques ne sont pas bien établies, la fonction publique risque de rater d'importantes occasions de se renouveler 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à communiquer les attentes et à travailler avec les ministères et organismes afin de cibler les pratiques à risque • Fournir de façon continue des conseils et un soutien en matière d'apprentissage afin de permettre une acquisition continue du savoir ainsi que la modernisation et le respect des valeurs de dotation • Fournir des communications ciblées à l'intention des administrateurs généraux et des spécialistes en ressources humaines (RH) afin de s'assurer qu'ils comprennent en quoi consistent les possibilités de modernisation des pratiques d'embauche et qu'ils en profitent
--	---	--	--

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

TABLEAU 1 : LIENS AVEC LES SECTEURS DE RÉSULTATS DU GOUVERNEMENT DU CANADA

2008-2009 (en milliers de dollars)

Secteurs de résultats stratégiques du gouvernement du Canada : Affaires gouvernementales – protection et promotion de l'intégrité et de la neutralité politique des fonctionnaires au moyen de vérifications, d'examins et d'enquêtes à l'appui des valeurs de la fonction publique que sont l'équité, la transparence et la justice pour tous et toutes.

Budgetaire		Total du budget des dépenses		Total des dépenses prévues	
Activité de programme	Exploitation	Revenus disponibles	Rajustements (Dépenses prévues ne figurant pas au budget principal des dépenses) (Remarque 1)	Total des dépenses prévues	
Intégrité des nominations et neutralité politique	19 334		19 334	(2 357)	16 977
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	34 211		34 211	1 895	36 106
Services de dotation et d'évaluation	57 083	14 000	43 083	3 444	46 527
Total	110 628	14 000	96 628	2 982	99 610

Ressources financières (en milliers de dollars) (Remarque 1)

2008-2009	13 105
2009-2010	12 672
2010-2011	12 720

Remarque 1 : Les ressources tiennent compte des recettes nettes de 14 000 000 \$ à valoir sur le crédit pour le poste de dépenses Services et produits d'évaluation et de counselling.

Engagements

- Fournir des produits et services d'élaboration, de mise en application, de recherche et de consultation liés à l'évaluation;
- Obtenir le pouvoir de réaffecter les revenus en 2008-2009 et le conserver par la suite.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS

Prestation de services d'évaluation conformes aux normes de service établies

Indicateurs de rendement :

- pourcentage de services d'évaluation offerts conformément aux normes de service
- nombre de mesures d'adaptation prises dans le cadre d'évaluations
- nombre de nouveaux produits ayant été modifiés ou élaborés
- niveaux de satisfaction des clients par rapport aux services d'évaluation

Objectifs :

- niveaux acceptables de satisfaction de la clientèle
- respect des normes de service
- traitement du nombre prévu de demandes

Fréquence des rapports : chaque année

Traitement et administration des évaluations de langue seconde (ELS) (interaction orale) en temps opportun

Indicateur de rendement : délai moyen de traitement des ELS (interaction orale)

Objectif : dix jours (pour la dotation impérative)

Fréquence des rapports : chaque mois

Réalisation des études de recherche

Indicateur de rendement : nombre d'études de recherche achevées

Objectif : à déterminer

Fréquence des rapports : chaque année

- Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de transformation et de modernisation des activités de dotation et d'évaluation;
- Offrir des services, programmes et produits de recrutement centraux et généraux de qualité supérieure;
- Fournir aux ministères et organismes des services de dotation en personnel de direction;
- Favoriser la mise en œuvre du recrutement électronique auprès des ministères et organismes;
- Élargir le choix des services offerts en fonction du recouvrement des coûts.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS

Prestation de services de dotation conformes aux normes établies en matière de service

Indicateur de rendement : pourcentage de services de dotation offerts conformément aux normes de service
Objectif : à déterminer une fois les normes et les systèmes de suivi en place
Fréquence des rapports : une fois par année

Stabilité de la demande de services de la CFP

Indicateur de rendement : volume des services de dotation fournis
Objectif : 2008-2009 : stable
2009-2010 : en augmentation
Fréquence des rapports : trimestrielle

Outils et systèmes électroniques permettant d'accroître l'efficacité des processus de dotation

Indicateurs de rendement :
— preuves statistiques de l'efficacité de la présélection et de la présentation des candidatures;
— système électronique de dotation stable et fiable visant à appuyer les ministères et organismes pour ce qui est de la présentation de candidatures de personnes de l'extérieur
Objectif : en cours de préparation (les rapports sur le rendement du recrutement électronique sont en cours de préparation)
Fréquence des rapports : chaque année

1.3.2 Évaluation

Par l'entremise du Centre de psychologie du personnel (CPP) de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, la sous-activité liée à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Elle le fait au moyen de travaux de recherche et d'élaboration, de consultation, d'évaluation et de counselling aux fins de dotation, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés à l'évaluation afin de réaliser l'activité de programme 1.3.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Résultats à atteindre

Nous avons ciblé les résultats suivants et nous surveillerons les indicateurs de rendement ci-dessous afin de nous assurer du bon déroulement de l'activité de programme liée aux services de dotation et d'évaluation.

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la nouvelle LEFP et aux résultats stratégiques de la CFP	Indicateur de rendement : degré de satisfaction de la clientèle à l'égard des produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP
	Objectif : résultats satisfaisants d'enquêtes et de consultations
	Fréquence des rapports : chaque année en fonction du plan triennal
	Indicateur de rendement : degré d'uniformité des services et produits de dotation et d'évaluation par rapport à la nouvelle LEFP et le résultat stratégique de la CFP
	Objectif : constatations satisfaisantes découlant des études et des vérifications
	Fréquence des rapports : en fonction du plan des vérifications, des études et des évaluations

1.3.1 Services de dotation

La sous-activité relative aux services de dotation comprend l'élaboration et la prestation de services, de systèmes, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires.

Parmi les services de dotation de la CFP, mentionnons les services de dotation pour les postes de direction, les services généraux de recrutement, les programmes centraux de recrutement et un nombre croissant de services liés aux postes autres que ceux du groupe de la direction. Ces programmes et services visent à aider les ministères et organismes fédéraux à sélectionner des candidats et candidates afin de pourvoir des postes de divers groupes professionnels et niveaux à la fonction publique.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux services de dotation afin de réaliser l'activité de programme 1.3.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars) (Remarque 1)	2008-2009	2009-2010	2010-2011
	33 422	31 102	27 331

Remarque 1 : Les ressources comprennent les fonds temporarisés – qui s'élèvent respectivement à 6 119 000 \$, 7 200 000 \$ et 7 300 000 \$ pour les exercices 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011 – alloués au Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique, qui chapeaute le Système de ressourcement de la fonction publique.

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

Description

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressources qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressources aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Structure

Priorité 3	Habiller les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées
Priorité 4	Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés
Priorité 5	Miser sur l'organisation modèle
1.3.0	<i>Services de dotation et d'évaluation</i>
1.3.1	Services de dotation
1.3.2	Évaluation

Ressources connexes

RESSOURCES	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Financières (en milliers de dollars)	46 527	43 774	40 051
ETP	563	520	478

Même avec une délégation élargie des pouvoirs de nomination, la demande de services de dotation et d'évaluation a continué d'augmenter. La demande constante de services de la CFP souligne la nécessité d'un fournisseur de services centraux. Afin de répondre à cette demande et d'offrir une gamme de services diversifiée, la CFP a entrepris des démarches en vue d'élargir son pouvoir en matière de recouvrement des coûts. En adoptant une méthode de recouvrement des coûts pour environ 50 % des services, nous pouvons établir un organisme de services souple et réceptif qui répond aux besoins des gestionnaires délégués.

Résultats à atteindre
RÉSULTATS ATTENDUS
 Réalisation efficace et rapide des enquêtes de la CFP

INDICATEURS DE RENDEMENT

Premier indicateur de rendement : pourcentage des enquêtes qui satisfont aux normes établies. Les normes seront établies pendant le premier trimestre 2008-2009.
Objectif : 80 % des enquêtes réalisées dans le cadre de normes précises
Fréquence des rapports : chaque année

Deuxième indicateur de rendement : nombre et pourcentage de problèmes de dotation réglés grâce aux processus d'intervention précoce
Objectif : pourcentage élevé de cas résolus au moyen des mécanismes d'intervention précoce
Fréquence des rapports : chaque année

Troisième indicateur de rendement : nombre de décisions déferées à la Cour fédérale et rejetées par celle-ci
Objectif : diminution du nombre de mandes de contrôle judiciaire accueillies par la Cour fédérale à la suite d'appels interjetés à l'encontre de décisions de la CFP
Fréquence des rapports : chaque année

Quatrième indicateur de rendement : pourcentage des décisions juridictionnelles qui répondent aux normes établies. Les normes seront établies pendant le premier trimestre 2008-2009.
Objectif : 80 % des enquêtes réalisées dans le cadre de normes précises
Fréquence des rapports : chaque année

- Renforcer les méthodes et la capacité d'agir de la CFP afin de s'assurer de son efficacité dans ses enquêtes et de protéger l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique;
- Aider les ministères et organismes à mettre au point leurs propres méthodes fondées sur les valeurs internes pour la résolution des plaintes sur la dotation, afin de permettre aux ministères et organismes de régler rapidement et de façon non officielle ce type de plaintes en mettant au point un cours avec l'École de la fonction publique du Canada;
- Mettre au point des normes d'exécution et des pratiques exemplaires pour tous les types d'enquêtes de la CFP.

Engagements

Ressources financières (en milliers de dollars)	2008-2009	2009-2010	2010-2011
	9 672	9 464	9 372

Les enquêtes, qui peuvent comprendre des mécanismes d'intervention précoce, permettent d'assurer le suivi des questions soulevées au sujet des nominations. Des enquêtes sont également menées lorsqu'il y a des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux enquêtes et aux mécanismes d'intervention précoce afin de réaliser l'activité de programme 1.2.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

1.2.3 Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce

Résultats à atteindre	RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
<p>• Produire des données et des analyses sur les nominations, et tenir un système connexe de renseignements afin d'appuyer le rôle de surveillance de la CFP et de contribuer à combler les besoins en information des ministères et organismes.</p>	<p>Vérifications, études et évaluations indépendantes effectuées conformément aux normes professionnelles et à un plan de surveillance fondé sur les risques</p>	<p>Indicateur de rendement : nombre de vérifications, d'études et d'évaluations effectuées conformément aux plans approuvés et aux normes professionnelles</p> <p>Objectifs : 2008-2009 : dix vérifications, études et évaluations</p> <p>2010-2011 : examens internes de la qualité des vérifications effectués de façon continue afin de s'assurer du respect des normes internes de l'assurance de la qualité</p> <p>Fréquence des rapports : chaque année</p>

- Effectuer des vérifications (vérifications à l'échelle des ministères et du gouvernement et vérifications de suivi), des études et des évaluations indépendantes qui sont pertinentes et répondent aux normes d'assurance de la qualité;
- Continuer à renforcer la fonction de vérification par l'établissement d'un cadre de gestion de la qualité solide et d'un programme de perfectionnement professionnel, l'examen du travail de vérification et l'assurance de la conformité aux normes professionnelles;
- Appuyer l'évaluation à long terme de l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP;

Engagements

Ressources financières (en milliers de dollars)	2008-2009	2009-2010	2010-2011
<p>La sous-activité liée aux vérifications, aux études et aux évaluations englobe la réalisation de vérifications, d'études et d'évaluations indépendantes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination, la protection du mérite et la neutralité politique.</p> <p>Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux vérifications, aux études et aux évaluations afin de réaliser l'activité de programme 1.2.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous:</p>	22 805	26 114	29 061

1.2.2 Vérification, études et évaluations

Résultats à atteindre	RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Amélioration de l'efficacité du processus de responsabilisation entre la CFP et les administrateurs généraux en ce qui a trait à la dotation et à l'impartialité politique	Amélioration de la gestion de la dotation par les organisations déléguées	Indicateur de rendement : pourcentage de ministères qui satisfont entièrement aux exigences en matière de rapports concernant la dotation et l'impartialité politique Objectif : 100 % Fréquence des rapports : chaque année
Gestion efficace par la CFP d'un système de surveillance et de rétroaction		Indicateur de rendement : pourcentage d'opérations de surveillance clés réalisées au cours du cycle annuel (comprend les lettres d'appel, les réponses des ministères et les commentaires ou les rencontres de rétroaction) Objectif : 100 % Fréquence des rapports : chaque mois
		Deuxième indicateur de rendement : proportion des organisations qui montrent des améliorations en gestion de la dotation à la suite de la surveillance exercée par la CFP Objectif : 100 % des organisations qui ont reçu des recommandations au cours du cycle précédent Fréquence des rapports : chaque année

- Mise à jour du cadre ministériel de surveillance annuelle de la CFP et des exigences en matière de production de rapports afin de les réorienter pour mieux évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la LEFP;
- Surveillance de la délégation des pouvoirs de dotation au moyen d'une stratégie intégrée de gestion des risques qui comprend une surveillance active, la collecte de renseignements et la présentation de rapports ainsi que des mesures en cas de manquement;
- Surveillance des responsabilités de la CFP en ce qui concerne la neutralité politique grâce à la mise en œuvre d'une stratégie intégrée de gestion des risques;
- Mise en œuvre d'une méthode moins lourde et davantage axée sur des résultats efficaces pour la production du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation et l'évaluation des risques dans le système de dotation utilisant les indicateurs précursseurs.

Engagements

Ressources financières (en milliers de dollars)	2008-2009	2009-2010	2010-2011
	3 629	3 940	4 325

La sous-activité liée à la surveillance consiste à s'assurer que les ministères et organismes satisfont aux exigences de la LEFP dans un contexte où des pouvoirs leur ont été délégués. Cette surveillance englobe les tâches suivantes :

- Fournir une rétroaction et des analyses aux ministères en fonction de rapports, de visites et d'autres outils de surveillance afin de cibler les points à améliorer, les risques et les problèmes observables à l'échelle de la fonction publique;
- mettre en commun les pratiques exemplaires ou les défis;
- cerner les besoins en matière d'intervention.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services en matière de surveillance afin de réaliser l'activité de programme 1.2.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

1.2.1 Surveillance


RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques	Premier indicateur de rendement : pourcentage des activités de surveillance (surveillance, vérifications, études et évaluations)
	Objectif : en cours
	Fréquence des rapports : chaque année

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique

Description

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Structure

	Priorité 2	Assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale
	Priorité 3	Habiller les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées
	Priorité 5	Miser sur l'organisation modèle
	1.2.0	<i>Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique</i>

1.2.1	Surveillance
1.2.2	Vérifications, études et évaluations
1.2.3	Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce

Ressources connexes

RESSOURCES		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Financières (en milliers de dollars)	ETP	313	343	371
		36 106	39 518	42 758

Résultats à atteindre

Nous avons ciblé les résultats suivants et nous surveillerons les indicateurs de rendement ci-dessous afin de nous assurer du bon déroulement de cette activité de programme.

RÉSULTATS ATTENDUS

INDICATEURS DE RENDEMENT		Indicateur de rendement : pourcentage des recommandations et des mesures correctives proposées par les vérifications de la CFP mises en œuvre par les organisations	Objectif : 100 %	Fréquence des rapports : chaque année
Les organisations ont mis en œuvre les recommandations et les mesures correctives proposées par les vérifications de la CFP à la suite d'enquêtes qui contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique				

Engagements

- Amélioration soutenue de l'administration des priorités afin de refléter les changements apportés au cadre législatif, aux lignes directrices de la CFP et aux pouvoirs délégués et de permettre des pratiques de dotation modernisées;
- Mise en œuvre d'une nouvelle unité spécialisée pour appuyer les activités politiques;
- Modification de la méthode de surveillance de l'ancien et du nouveau DELOFP pour en assurer la cohérence.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS

Prise en compte adéquate des bénéficiaires de priorité aux fins de nomination

Application adéquate des dispositions de la LEFP liées aux activités politiques et visant les mises en candidature

Application adéquate du DELOFP

Efficacité et saine gestion des systèmes et des méthodes d'administration des pouvoirs non délégués

INDICATEURS DE RENDEMENT

Indicateur de rendement : pourcentage de bénéficiaires de priorité qui ont été nommés

Objectif : placement efficace et rapide des bénéficiaires de priorité

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement : nombre de demandes de mise en candidature reçues et analysées aux fins d'obtention d'une permission de la CFP

Objectif : processus rapide d'analyse et d'approbation

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement : pourcentage de situations conformes au DELOFP

Objectif : diminution du nombre de situations non conformes par rapport à l'année précédente

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement : niveau d'efficacité et de saine gestion des systèmes et des méthodes d'administration des pouvoirs non délégués (qualité et exactitude des données entrées dans le système d'information sur la gestion des priorités)

Objectif : constatations satisfaisantes de l'étude sur l'administration des pouvoirs non délégués

Fréquence des rapports : fréquence des rapports : chaque année (fréquence déterminée par les plans des vérifications, études et évaluations)

Engagements

- Fournir un leadership soutenu pour l'exercice des pouvoirs délégués grâce à la formulation de conseils, d'interprétations, d'orientations, de présentations et au partage des pratiques exemplaires;
- Fournir des outils et des produits afin de faciliter la gestion des pouvoirs de nomination et des pouvoirs connexes;
- Prendre des mesures afin de régler les lacunes relevées dans les organisations déléguées.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS

Collectivité de gestionnaires subdélégués et de spécialistes en ressources humaines de mieux en mieux informés et pouvoirs délégués de mieux en mieux gérés

Obtention, par les ministères et organismes, de renseignements pertinents et précis ainsi que de conseils liés à leurs pouvoirs de nomination délégués au moment opportun

Indicateur de rendement : pertinence, opportunité et exactitude des renseignements stratégiques et des conseils fournis par la CFP aux ministères et organismes

Objectif : résultats satisfaisants de l'enquête sur la dotation et de l'enquête sur les spécialistes en ressources humaines (RH) qui seront mises au point et réalisées en 2008-2009

Fréquence des rapports : chaque année

1.1.3 Pouvoirs non délégués

La sous-activité liée aux pouvoirs non délégués consiste à administrer les pouvoirs qui ne sont pas délégués aux ministères et organismes, notamment la surveillance de l'administration des priorités en matière de dotation, l'examen des demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection et la surveillance de l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP), y compris l'approbation des prolongations et des exclusions.

Au cours de la prochaine période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux pouvoirs de nomination non délégués afin de réaliser l'activité de programme 1.1.0 et les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4 721	4 872	5 113

RÉSULTATS À ATTEINDRE		RÉSULTATS ATTENDUS		INDICATEURS DE RENDEMENT	
Résultats à atteindre	Lignes directrices, règlements et guides liés à la dotation et aux activités politiques conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP	Objectif : constatations satisfaisantes liées à la dotation et aux activités politiques découlant des vérifications, des études et des évaluations	Fréquence des rapports : chaque année	Deuxième indicateur de rendement : nombre de décrets d'exemption et de règlements à jour qui appuient la souplesse de la LEFP	Objectif : quatre nouveaux décrets d'exemption et changements aux règlements connexes d'ici 2008-2009
Résultats à atteindre	Obtention, par les ministères et organismes, de renseignements stratégiques pertinents et précis ainsi que de conseils au moment opportun	Objectif : résultats satisfaisants de l'enquête sur la dotation et de l'enquête sur les spécialistes en ressources humaines (RH) qui seront mises au point et réalisées en 2008-2009.	Fréquence des rapports : chaque année	Deuxième indicateur de rendement : mise en place d'un mécanisme de décision anticipée de la CFP qui aide les ministères et organismes à élaborer des stratégies de dotation complexes conformes au cadre réglementaire et aux valeurs de nomination	Objectif : mise en place d'un mécanisme efficace pour aider les ministères et organismes à trouver des solutions de dotation qui respectent le cadre réglementaire et les valeurs de dotation de la CFP
1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués		La sous-activité liée aux pouvoirs de nomination délégués consiste à administrer la délégation des pouvoirs de nomination aux ministères et organismes grâce à des conseils et une aide en matière de dotation ainsi qu'à des produits et services d'apprentissage.			
Au cours de la prochaine période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services de la sous-activité liée aux pouvoirs de nomination délégués afin de réaliser l'activité de programme 1.1.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.		Ressources financières (en milliers de dollars)			
2008-2009	4 859	2009-2010	4 885	2010-2011	4 899

1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués

- Continuer à élaborer des méthodes et des instruments destinés à favoriser le recours aux mesures d'assouplissement de la LEFP et à faciliter la dotation;
- Poursuivre l'analyse et la mise en œuvre de la zone nationale de sélection (ZNS);
- Poursuivre la recherche sur le déclin du taux de nominations chez les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, et sur la définition et l'élaboration de stratégies et d'outils pour supprimer les obstacles;
- Continuer à améliorer le contenu du rapport annuel en ce qui concerne la reddition de comptes au Parlement axée sur les résultats.

Engagements

Ressources financières (en milliers de dollars)	2008-2009	2009-2010	2010-2011
	7 397	7 712	8 041

La sous-activité liée aux lignes directrices, règlements et décrets d'exemption (DE) consiste à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les DE portant sur la dotation et les activités politiques, et à formuler conseils et orientation à cet égard. Cette sous-activité englobe les tâches suivantes :

- analyser les questions stratégiques, élaborer des options, consulter et concevoir et appliquer des moyens d'action;
- partager les pratiques exemplaires et assurer des conseils spécialisés, une orientation et des communications aux collègues et aux intervenants;
- assurer aide et conseils aux ministères et organismes pour ce qui est de promouvoir l'équité en matière d'emploi et d'établir une fonction publique qui reflète la diversité de la société canadienne.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux décrets d'exemption et aux guides afin de réaliser l'activité de programme 1.1.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

1.1.1 Lignes directrices, règlements, décrets d'exemption et guides

Stratégies de recrutement et pratiques de
dotation, conformes à la nouvelle LEFP
et au résultat stratégique de la CFP, mises
en œuvre dans l'ensemble de la fonction
publique

RÉSULTATS ATTENDUS

Premier indicateur de rendement : degré de succès dans la mise
en œuvre des stratégies de recrutement et des pratiques de dotation,
conformément à la nouvelle LEFP et les résultats stratégiques de la
CFP dans l'ensemble de la fonction publique
Objetif : constatations satisfaisantes découlant de l'évaluation
concernant la mise en œuvre de la nouvelle LEFP

Fréquence des rapports : examen quinquennal de la LEFP

Deuxième indicateur de rendement : nombre de délégations
limitées ou supprimées par la CFP
Objetif : zéro (deux cas signalés dans le Rapport annuel
2006-2007)

Fréquence des rapports : chaque année

Troisième indicateur de rendement : nombre de plaintes au
Tribunal de la dotation de la fonction publique
Objetif : à déterminer

Fréquence des rapports : chaque année

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

Description

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

Structure

- Priorité 1 Effectuer la pleine mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP)
- Priorité 3 Habiller les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées
- Priorité 5 Miser sur l'organisation modèle

1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique

- 1.1.1 Lignes directrices, règlements, décrets d'exemption et guides
- 1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués
- 1.1.3 Pouvoirs non délégués

Ressources connexes

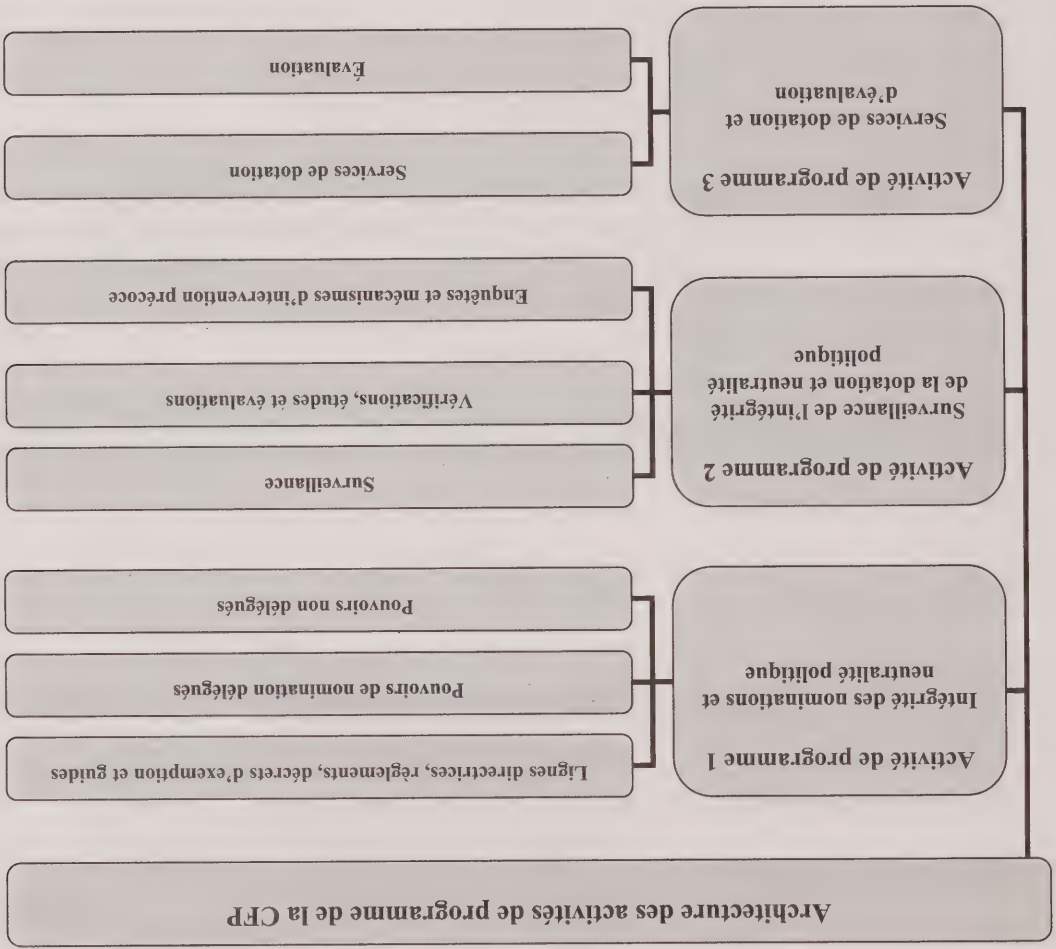
Ressources	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Financières (en milliers de dollars)	16 977	17 469	18 053
ETP	154	158	163

Résultats à atteindre

Nous avons ciblé les résultats suivants et nous surveillons les indicateurs de rendement ci-dessous afin de nous assurer du bon déroulement de cette activité de programme.

ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Le graphique ci-dessous montre comment l'architecture des activités de programme est conçue de manière à ce que nous nous acquitions de nos responsabilités. Les pages suivantes expliquent comment chaque activité de programme contribue à l'atteinte des résultats stratégiques de la CFP.



Mérite/Compétence

Énoncés de critères de mérite qui sont bien établis, évalués sous tous les angles et qui constituent la fondation des décisions de nominations

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la compétence des personnes embauchées

Mérite/Langues officielles

Nombre de postes non conformes au regard des exigences en matière de langues officielles

Impartialité politique

• Façon dont la population canadienne perçoit l'impartialité politique de la fonction publique

• Nombre de cas d'influence politique sur une décision de nomination relevés par la CFP chaque année

• Nombre de cas d'activités politiques irrégulières par des fonctionnaires ou des administrateurs généraux relevés par la CFP chaque année

Justice

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la justice des processus de nomination

Accessibilité

Pourcentage d'emplois offerts au public et pour lesquels une zone nationale de sélection a été établie

Représentativité

Nombre de groupes visés par l'équité en matière d'emploi dont la représentation au sein de la fonction publique est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active

Transparence

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la transparence des processus de nomination

Objectif : en cours

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer la perception au moyen de sondages périodiques auprès des fonctionnaires

Objectif : 85%

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : réunir des données à partir des systèmes d'information de la CFP

Objectif : zéro

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer ces situations au moyen de sondages périodiques, d'activités permanentes de surveillance et d'examen des allégations d'infractions

Objectif : en cours

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer la perception au moyen de sondages périodiques auprès des fonctionnaires

Objectif : 85 %

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : réunir des données à partir des systèmes d'information de la CFP

Objectif : augmentation par rapport aux années précédentes; 29 % en 2006, devrait augmenter à 55 % en 2007-2008 et à 100 % d'ici 2009-2010 (excluant les emplois occasionnels et à court terme)

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : réunir des données auprès de l'Agence de la fonction publique du Canada et Statistique Canada

Objectif : zéro

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer la perception au moyen de sondages périodiques auprès des fonctionnaires

Objectif : 85 %

Fréquence des rapports : chaque année

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

La Commission de la fonction publique (CCFP) a un seul résultat stratégique à atteindre, à savoir :

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

La CFP contribue à l'atteinte de ce résultat stratégique :

- en veillant à ce que la fonction publique soit impartiale et que les nominations faites dans l'ensemble de la fonction publique soient fondées sur le principe du mérite et exemptes de tout favoritisme politique ou bureaucratique;
- en collaborant avec les ministères et organismes afin de mettre en œuvre des stratégies de recrutement et des pratiques de dotation conformes aux valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence, et à la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP);

- en renforçant la responsabilisation de la Commission vis-à-vis du Parlement au regard de la santé du système de dotation de la fonction publique.

Indicateurs de rendement, stratégie, objectifs et fréquence des rapports

Le tableau ci-dessous précise les indicateurs de rendement, les stratégies de mesure et les cibles au regard desquels nous devons rendre compte de l'atteinte du résultat stratégique, chaque année. Au fil du temps, l'atteinte de ce résultat stratégique sera mesurée principalement en fonction des tendances à plus long terme relevées dans le cadre de l'analyse des données annuelles de la CFP, à partir des vérifications et des études en cours ainsi que de l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.

INDICATEURS DE RENDEMENT		STRATÉGIE, OBJECTIFS ET FRÉQUENCE DES RAPPORTS	
Global	Degré de conformité aux exigences de la LEFP et aux lignes directrices en matière de nomination	Stratégie de mesure du rendement : élaborer et mettre en œuvre une procédure, des cadres de travail et des plans en ce qui a trait aux activités de surveillance	Stratégie de mesure du rendement : déterminer le nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires au parlementaires
	Nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires au parlementaires	Objectif : constatations satisfaisantes découlant des activités de surveillance	Objectif : au moins cinq comparutions par année : Budget principal des dépenses, Rapport annuel, Rapports de vérification, Équité en matière d'emplois, Langues officielles
Responsabilisation	Nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires au parlementaires	Stratégie de mesure du rendement : déterminer le nombre de comparutions éventuelles et réelles de la CFP devant des comités parlementaires	Objectif 1 : au moins cinq comparutions par année : Budget principal des dépenses, Rapport annuel, Rapports de vérification, Équité en matière d'emplois, Langues officielles
	Nombre de rapports au Parlement réelles	Stratégie de mesure du rendement : déterminer le nombre de comparutions éventuelles et réelles de la CFP devant des comités parlementaires	Objectif 2 : rapports au Parlement : un rapport annuel, dix vérifications, études et évaluations
		Fréquence des rapports : chaque année	Fréquence des rapports annuels : chaque année

- parachèvera les exigences fonctionnelles pour une solution globale de dotation interne et externe, et présentera une analyse de rentabilité afin d'obtenir des fonds pour le développement, l'approvisionnement et la mise en œuvre du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique, volet II.

Avec l'étendue de ses pouvoirs en matière de recouvrement des coûts pour fournir des services, la CFP :

- instituera un organisme de services souple et réceptif qui répond aux demandes des gestionnaires délégués, des employés, des Canadiens et Canadiennes en utilisant une approche de recouvrement des coûts;
- mettra en place des mécanismes qui permettront de comprendre et de gérer la demande de services adressée par les gestionnaires et les organismes employeurs, et établira des normes nationales de service, des ententes de services et une structure de prix afin de garantir l'efficacité de ses processus opérationnels.

Priorité V – Miser sur l'organisation modèle

Afin d'assurer l'efficacité optimale de ses opérations et le rendement maximal des deniers publics, la CFP continue à viser une organisation modèle qui intégrera l'excellence en gestion, l'engagement du personnel et un financement stable. Une telle démarche est particulièrement nécessaire en cette période de changements majeurs tant pour la CFP que pour les membres de son personnel. Le but sous-jacent est une amélioration continue de notre travail et de notre milieu de travail.

- Dans le domaine de la gestion des RH, la CFP étudiera les répercussions du taux élevé de roulement des spécialistes en RH. Elle mettra en œuvre des stratégies et des programmes destinés à améliorer les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement pour le personnel. Cela permettra d'accroître les communications internes et de renforcer la planification de la relève et le maintien du savoir.
- La CFP favorisera l'innovation de ses systèmes et outils de RH internes pour appuyer les gestionnaires de la CFP.
- Les pratiques de budgétisation base zéro mises en place par la CFP, la vérification des états financiers et un nouveau comité de vérification interne réunissant des représentants de l'extérieur continueront à améliorer les pratiques de gestion financière de la CFP. La CFP continuera à renforcer sa capacité de gestion dans un environnement de recouvrement des coûts et veillera à un financement stable.
- La CFP effectuera un court sondage en temps utile afin de sonder les membres du personnel de façon régulière et d'obtenir leur rétroaction sur les problèmes auxquels ils sont confrontés.
- La CFP améliorera la sécurité et la gestion des technologies de l'information (TI) par la mise en œuvre de la Norme de gestion de la sécurité des TI.

La CFP s'engage à appuyer les organisations dans la gestion de leurs responsabilités déléguées. Afin de soutenir son élan et de concentrer ses efforts sur le passage à l'étape suivante de mise en œuvre de la LEFP, la CFP :

- continuera à donner des conseils sur les pratiques en matière d'embauche et les nouvelles possibilités offertes par la LEFP, par le truchement de séances d'information, de produits de communication et de services facultatifs par la prestation de services de dotation de la CFP, offerts sur une base de recouvrement des coûts;
- mettra en œuvre un processus de décision par anticipation qui permettra aux gestionnaires et aux spécialistes en dotation de demander qu'on examine de nouvelles approches ou idées afin de s'assurer qu'elles ne mettent pas en danger les valeurs de dotation;
- réalisera un rapport ministériel sur l'évaluation de la dotation axée sur les résultats révisés et mettra en œuvre un cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) pour réduire le fardeau relatif à la reddition de comptes qui incombe aux ministères et organismes, et s'assurer de réduire au minimum le chevauchement entre le CRGD et les cadres de présentation de rapports du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- fournira une rétroaction judiciaire aux ministères et organismes et cerner les pratiques susceptibles de mettre en danger le système de dotation ou les valeurs en matière de dotation;
- facilitera l'apprentissage en évaluant le rendement des ministères et organismes et en procédant à des études pangouvernementales sur les tendances en dotation;
- encouragera les pratiques exemplaires par l'intermédiaire de ses centres d'expertise partout au Canada.

Priorité IV – Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés

En vertu de l'ancienne loi régissant la dotation, les ministères et organismes devaient se prévaloir de certains services de dotation auprès de la CFP. D'ores et déjà, dans la plupart des cas, ils peuvent se doter de services de dotation internes ou les obtenir ailleurs.

Contrairement aux attentes de ce système de dotation grandement délégué, la demande de services auprès de la CFP a continué à augmenter. La demande constante de services auprès de la CFP fait ressortir le besoin de maintenir un fournisseur de services centraux, même dans le contexte où les pouvoirs en matière de dotation sont délégués. C'est d'autant plus vrai dans le cas des transactions très nombreuses et des processus interministériels tels les processus de dotation collectifs. Les services et les systèmes courants comme le recrutement électronique sont plus rentables dans l'ensemble de la fonction publique que la duplication de services de RH et de solutions de technologie de l'information (TI) au sein des ministères et organismes. La CFP :

- mettra en œuvre sa vision en matière de services afin de fournir des services intégrés et modernisés de dotation aux ministères et organismes, et misera, en particulier, sur la technologie pour réaménager le processus de dotation (p. ex. des outils électroniques de présélection et d'affichage ainsi que des outils électroniques d'évaluation);

Même si les organisations ont fait des progrès dans la mise en œuvre de certaines dispositions de la nouvelle LEFP, des efforts constants sont nécessaires pour transformer entièrement les pratiques et méthodes de recrutement et de dotation dans la fonction publique. Le succès d'une pleine mise en œuvre de la LEFP dépendra en grande partie de la réponse que nous obtiendrons des gestionnaires quant au rôle qu'on attend d'eux. Les gestionnaires ont besoin de divers enseignements, outils, soutien et services pour prendre leurs nouvelles responsabilités, notamment pour l'examen de nouvelles approches novatrices en matière de dotation. Ce changement de culture nécessite également du leadership de la part des administrateurs généraux afin que les gestionnaires conçoivent des méthodes de dotation qui répondent non seulement à leurs besoins immédiats, mais aux objectifs ministériels, comme les besoins de dotation à plus long terme et les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Priorité III – Habilitier les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées

- articulera et renforcera son rôle dans ce domaine;
 - regroupera ses ressources afin de renforcer ses fonctions d'interprétation, de conseil, de surveillance et d'enquête sur la conduite irrégulière de fonctionnaires.
- La CFP assume des responsabilités plus importantes et plus complexes relativement à la protection de l'impartialité politique de la fonction publique. Afin de renforcer son mandat en matière de protection de l'impartialité politique de la fonction publique, la CFP :
- La CFP prendra une plus grande part au travail du Tribunal selon l'augmentation de la charge de travail de ce dernier en ce qui a trait aux plaintes.
- La nouvelle LEFP confère à la CFP la qualité pour agir devant le nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique. Cela lui donne l'occasion d'appuyer les décisions du Tribunal qui protègent les valeurs de dotation et respectent les lignes directrices et pratiques énoncées dans le Cadre de nomination de la CFP.
- renforcera sa capacité et ses méthodes afin de garantir l'efficacité de ses enquêtes et la protection de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique.
- La CFP s'emploie à régler les derniers appels découlant de l'ancienne LEFP et réoriente sa fonction d'enquête de manière à répondre aux demandes d'enquête dans le cadre de la nouvelle LEFP. Durant la période de planification, la CFP :

- poursuivra l'étude et l'analyse comparative qui appuieront la révision quinquennale de la Loi;
- mettra en œuvre d'autres produits en prévision de l'évaluation quinquennale de la LEFP, y compris les études comparatives des systèmes de dotation des autres autorités compétentes.

- L'automne 2008. On procédera régulièrement à des études d'impact pour toutes les phases d'élargissement de l'application de la ZNS.
- La CFP suivra le rendement des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi aux étapes de la présélection, de l'évaluation et de la sélection du processus de recrutement mené par les ministères et organismes. Elle poursuivra sa recherche sur les motifs pour lesquels les taux d'embauche des minorités visibles sont inférieurs à leurs taux de demandes d'emploi, un phénomène connu comme le « déclin ». La CFP continuera à travailler avec les ministères et organismes afin de promouvoir les meilleures pratiques en matière d'embauche et poursuivra des initiatives telles qu'un nouveau processus externe pour les EX-1, afin d'établir un bassin de candidats faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi ayant subi une évaluation complète en 2008.

Priorité II – Assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale

Au nom du Parlement, la CFP surveille l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Sa position en tant qu'organisme indépendant relevant du Parlement a été renforcée par la nouvelle LBF.

Afin de pouvoir rendre compte au Parlement de la protection de l'intégrité des nominations dans la fonction publique et de l'impartialité politique de cette dernière, la CFP a mis au point un ensemble de mécanismes de responsabilisation et d'outils de surveillance. La CFP surveille et évalue le rendement des ministères et organismes, et assure aux administrateurs généraux une rétroaction à cet égard afin qu'ils puissent améliorer leurs processus de nomination. Les vérifications, les évaluations et les études statistiques permettent à la CFP d'examiner les activités de dotation menées par les ministères et organismes et d'analyser les questions pangouvernementales. La CFP mène des enquêtes sur les nominations externes visées par la nouvelle LBF, sur les processus de dotation entachés de fraudes présumées ou sur les allégations d'activités politiques irrégulières par des fonctionnaires. Elle peut également enquêter sur des questions de dotation interne à la demande des administrateurs généraux. Pendant la période de planification, la CFP continuera à renforcer ces mécanismes et outils. La CFP :

- développera sa capacité interne – employés, processus, pratiques professionnelles – afin de garantir que la qualité de l'information fournie au Parlement est valide et fondée sur une méthodologie rigoureuse;
- poursuivra son analyse des tendances d'embauche et sa production d'études statistiques qui servent de critère objectif pour appuyer la politique et les opérations, une analyse qu'elle axera cette année sur le roulement de la main d'œuvre et la dépendance excessive sur l'effectif temporaire afin de pourvoir des postes permanents à la fonction publique;
- lancera un nouveau cycle de vérifications, y compris les vérifications de grandes entités; mettra en œuvre un projet d'indicateurs précurseurs qui insistera davantage sur les résultats et les valeurs, permettra de mesurer les progrès de la mise en œuvre de la LBF et fournira des renseignements pertinents et opportuns aux ministères et organismes;

Priorité I – Effectuer la pleine mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique

La nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) permet aux ministères et organismes de la fonction publique de transformer leurs processus de dotation pour faire face à leurs propres situations et besoins.

Bien que les organisations aient fait des progrès quant à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP, elles doivent poursuivre leurs efforts. L'objectif consiste à changer la culture de gestion des RH afin que les administrateurs généraux puissent subdéléguer leurs pouvoirs en matière de dotation à des gestionnaires qui sont habitués à leurs nouveaux rôles. Ces derniers auront accès à l'information qui les aidera à prendre des décisions de dotation et à embaucher du personnel, dans le contexte de la planification stratégique des RH, qui répond aux besoins organisationnels actuels et futurs, y compris aux objectifs d'équité en matière d'emploi. Les gestionnaires délégués doivent également assumer de plus grandes responsabilités et une reddition de comptes accrue au regard de leurs décisions de dotation. Un changement de cette ampleur est un défi permanent et prend des années à mettre en œuvre. La Commission de la fonction publique (CFP) a toujours la responsabilité de contribuer à ce processus de transformation.

- Durant la période de planification, la CFP continuera d'offrir soutien et conseils afin que les ministères et organismes puissent profiter des mesures assouplissement de la LEFP. Elle continuera à travailler avec des partenaires, l'Agence de la fonction publique du Canada et la Communauté nationale des gestionnaires afin de comprendre les besoins et préoccupations de cette collectivité.
- La CFP continuera d'offrir aux organisations son savoir-faire en interprétation de la LEFP et de ses politiques connexes, puis développera une capacité de « décision anticipée » pour aider les organisations à faire une utilisation éclairée du système.
- Elle continuera d'offrir soutien et conseils à la collectivité des RH au moyen de guides et de séances d'information. La CFP poursuivra, avec ses partenaires, l'Agence de la fonction publique du Canada et le Conseil des ressources humaines, le recrutement et la formation des spécialistes en RH.
- Elle continuera à réviser les documents de délégation, au besoin, et à évaluer ses pratiques et politiques en matière de nomination afin d'établir les secteurs à améliorer. La CFP cernerá les problèmes liés au système de dotation au moyen de consultations régulières, de la gestion des risques, de travaux de recherche et d'études analytiques. Elle clarifierá les attentes et répondra aux problèmes soulevés, en prévoyant le besoin de changement pour éviter d'avoir à présenter des réponses stratégiques ponctuelles; Un renforcement de la politique en matière de zone nationale de sélection (ZNS) augmentera l'accès des Canadiens et Canadiennes aux emplois de la fonction publique fédérale. En décembre 2007, la CFP a lancé des projets pilotes sur l'élargissement de la ZNS aux postes offerts au public, autres que ceux d'agents, tout en ayant comme objectif, la pleine mise en œuvre de son application, en décembre 2008. Elle élargira également l'application de la ZNS à la campagne du programme fédéral Expérience emploi été, à

Les administrateurs généraux et leurs gestionnaires d'embauche n'utilisent pas tous les mesures d'assouplissement de la nouvelle LEFP. La plus grande latitude prévue en matière de gestion présente aussi un risque que les gestionnaires appliquent de manière erratique les valeurs en dotation. Une planification des RH et des stratégies de dotation insuffisantes font que les gestionnaires sont mal guidés pour prendre leurs décisions dans ce domaine. La faiblesse des systèmes ministériels de surveillance et de reddition de comptes rend ces tâches encore plus difficiles et mine la capacité de la CFP de garantir au Parlement l'intégrité du système. La CFP continuera à communiquer ses attentes et à travailler avec les ministères et organismes afin de déceler les pratiques à risque et permettre un apprentissage continu, par des rétroactions en temps utile.

La fonction publique risque aussi de prendre du retard dans la modernisation du système de dotation et de freiner l'accès aux emplois de la population canadienne, si elle ne fait pas d'effort pour améliorer l'infrastructure des systèmes opérationnels. La CFP remédiera à cette situation en mettant en œuvre sa vision pour des services améliorés et en poursuivant la mise au point de solutions de dotation et d'outils électroniques complets à l'appui des processus de dotation interne et externe.

Le taux de roulement élevé de la collectivité des spécialistes en RH met en danger le soutien constant dont les gestionnaires ont besoin pour assumer efficacement le nouveau rôle de dotation que leur prescrit la LEFP. Cette situation engendre un stress continu sur un système nouvellement confronté à des niveaux de dotation accrus. Afin d'aider les gestionnaires, la CFP continuera de clarifier les attentes des nouvelles politiques et communiquera les meilleures pratiques par le truchement de séances d'information et de produits de communication continus.

Si la CFP ne réussit pas à augmenter sa capacité d'agir dans des secteurs comme la vérification, les enquêtes et les services, elle éprouvera de la difficulté à s'acquitter des responsabilités qui lui sont dévolues par la Loi. Pour contre ce problème, la CFP continuera de développer ses compétences et ses normes professionnelles de vérification, renforcera ses méthodes et sa capacité d'agir afin d'assurer l'exécution efficace des enquêtes, puis regroupera les ressources et les fonctions ayant trait aux activités politiques. Parallèlement, la planification de la relève et les plans d'apprentissage ont été mis en œuvre et seront essentiels pour recruter et maintenir le personnel en poste. La CFP mettra en œuvre des programmes de planification, de recrutement et de formation de la relève dans les secteurs les plus importants.

Afin de s'acquitter des responsabilités qui lui sont dévolues par la Loi, la CFP a réaffecté des ressources internes et étendu sa méthode de recouvrement des coûts pour répondre à la demande croissante des ministères relative aux services. Toutefois, gérer dans un contexte de recouvrement des coûts constitue en soi un défi, du fait qu'il est très difficile de prévoir la demande liée aux services. En l'occurrence, la CFP devra élaborer des méthodes permettant d'anticiper la demande, en se basant, par exemple, sur l'expérience et de meilleures prévisions. Les fluctuations des revenus entraîneront des ajustements constants en ce qui regarde l'affectation des ressources de la CFP.

La CFP, les organisations et les organismes centraux font des efforts considérables pour assurer la mise en œuvre initiale des nouvelles mesures législatives. Cependant, l'importance de ce changement nécessitera un processus continu.

Le changement exigera un effort concerté et commun déployé par plusieurs éléments. Grâce à son cadre en matière de stratégie, de délégation et de responsabilisation, la CFP communautaire aux administrateurs généraux les attentes et les exigences liées au système de nomination et à l'impartialité politique dans la fonction publique. La surveillance et la mesure des progrès par rapport à des éléments clés garantiront que nous continuerons à progresser dans la mise en œuvre de la LEFP et la modernisation du système de dotation. La CFP procédera aussi à la comparaison des pratiques de la fonction publique fédérale avec d'autres secteurs, ce qui fournira des renseignements utiles aux députés et au Parlement. L'enjeu consistera à maintenir notre élan et à continuer à diffuser de nouvelles approches et de nouveaux succès dans l'ensemble de la fonction publique.

Dans cet environnement, la collectivité des RH continue de jouer un rôle essentiel. Son rôle continue d'évoluer et en fournissant un soutien et des services éclairés, elle permet aux gestionnaires de se concentrer sur leurs décisions stratégiques en matière de RH et sur leurs responsabilités. Toutefois, la collectivité des RH connaît toujours des taux de mobilité élevés qui mettent en danger la gestion du savoir et la stabilité des opérations. Dans l'évaluation des efforts ministériels réalisée par la CFP en 2006-2007, la capacité de la collectivité des RH constituait l'obstacle le plus souvent cité en ce qui a trait à l'achèvement des plans de RH, à la mise en place des politiques et aux activités de surveillance et de contrôle.

Comme la CFP est responsable de la surveillance de l'intégrité du système de dotation, ces enjeux et risques deviennent aussi les siens.

La CFP doit aussi faire face à ses propres défis internes : développer sa capacité dans les domaines clés de son mandat, instaurer la technologie indispensable, renforcer constamment les pratiques de gestion, s'assurer de l'engagement de son personnel et d'un financement stable. La CFP doit s'acquitter de ses obligations juridiques envers le Parlement tout en assurant un soutien aux organisations, particulièrement en cette période de transition et de renouvellement de la fonction publique. Elle a reçu le pouvoir de recourir davantage au recouvrement des coûts afin de répondre aux demandes de service des organisations. Ceci contribuera à stabiliser sa capacité financière afin de répondre aux demandes, et favorisera la qualité des services.

La prochaine section traite de ces enjeux et risques.

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES POUR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La CFP a cerné les principaux enjeux et risques qui sont liés à l'environnement complexe dans lequel elle évolue, le principal d'entre eux étant le ralentissement du passage à la nouvelle culture d'embauche prévue par le Parlement dans la *Loi*. (Pour plus de détails sur les risques et les stratégies visant à y faire face, se reporter à la section IV, Profil de risques et enjeux organisationnels).

fonctionnaires de participer aux activités politiques et le besoin de protéger l'impartialité politique de la fonction publique.

La CFP a élaboré un règlement sur les activités politiques qui décrit le processus de demande de permission et d'approbation d'une telle demande présentée par des fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale. En outre, la CFP a élaboré un guide et un outil d'autoévaluation traitant des droits et obligations des fonctionnaires à cet égard. Les fonctionnaires doivent demander la permission de la CFP pour présenter leur candidature à une élection. La CFP mène aussi une enquête sur toute allégation de conduite politique irrégulière par les fonctionnaires, par exemple : devenir candidat sans permission ou ne pas respecter les conditions relatives à une mise en candidature qui visent à protéger l'impartialité politique de la fonction publique. Les enquêteurs de la CFP étudient les faits pour chaque situation et travaillent avec le ministère ou l'organisme afin de déterminer si l'allégation est fondée et si une mesure corrective est nécessaire.

L'expérience acquise en 2006-2007 en ce qui a trait au nombre élevé de demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection municipale indique qu'il faut déployer encore plus d'efforts pour clarifier, communiquer et surveiller les exigences de ce processus. La CFP renforcera son rôle dans la protection et la préservation de l'impartialité politique de la fonction publique.

Un environnement complexe

La fonction publique du Canada fait face à d'importants enjeux et risques dans sa démarche pour moderniser le système de dotation. Elle fait également face à d'importants enjeux en ce qui concerne l'évolution de ses effectifs. À une époque où la population canadienne est de plus en plus diversifiée, le taux de recrutement de membres des minorités visibles reste inférieur au taux qui garantirait que la fonction publique représente la disponibilité dans la population active. Dans les faits, le taux de recrutement des minorités visibles a affiché une baisse marquée en 2006-2007, passant de 9,8 % (l'année précédente) à 8,7 %. Le départ à la retraite des baby-boomers représentera aussi un défi de taille pour le système de dotation. Les départs à la retraite auront une incidence particulièrement sensible sur le leadership, étant donné qu'une grande partie de la cohorte en place pour remplacer le groupe de direction est du même âge. L'accent accru sur la transparence et la responsabilisation influe directement sur le système de dotation et le besoin de trouver l'équilibre adéquat entre la latitude et la responsabilité des gestionnaires. Les innovations en cours et les économies rendues possibles par l'optimisation de la technologie garantiront la modernisation des approches de recrutement et permettront à la fonction publique d'être plus compétitive dans la recherche des candidats possédant les qualités dont elle a besoin pour renouveler sa main-d'œuvre.

La LEFP est un outil clé pour moderniser le système de dotation et la gestion des RH dans la fonction publique – la plus grande réforme de la gestion des RH depuis 35 ans. Comme nous devons nous y attendre, avec un changement de cette ampleur, les gestionnaires auront besoin de temps pour s'ajuster aux possibilités qui s'offrent à eux en vertu de la nouvelle loi.

s'offrent à eux pour doter les postes dans leurs organisations. Ils doivent continuer à travailler ensemble pour examiner de nouvelles approches, partager des idées et surveiller leurs décisions individuelles en matière de dotation afin d'être sûrs d'obtenir les résultats nécessaires et de respecter les valeurs qui régissent la dotation. Les administrateurs généraux devront faire preuve de leadership et donner la priorité aux nouvelles approches d'embauche, en s'assurant notamment que les gestionnaires ont le soutien dont ils ont besoin pour exercer leur rôle essentiel dans le système.

Afin de faciliter ce changement de culture, la CFP continue d'offrir des services de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes de manière à les aider à s'adapter aux changements et à assumer les nouvelles responsabilités engendrées par la LBEF. La CFP travaille en collaboration avec chaque ministère et organisme, et avec différentes collectivités et divers comités engagés dans la modernisation de la dotation, notamment le Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines, le Conseil des ressources humaines et ses sous-groupes, la Communauté nationale des gestionnaires et le Conseil national de la dotation. La CFP continue à travailler en collaboration étroite avec l'Agence de la fonction publique du Canada afin de relever les défis particuliers apparus depuis la mise en œuvre de la LBEF. La CFP maintient d'autres liens principaux avec des intervenants comme les agents négociateurs et le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique afin de débattre des problèmes et de recevoir des conseils. Elle consulte également des spécialistes, universitaires et représentants des autres secteurs et autorités compétentes pour connaître leurs opinions sur la mise au point de pratiques novatrices et efficaces. (Pour plus de détails sur les liens principaux, se reporter à la section IV.)

Surveillance de l'intégrité du système de dotation

Chaque année, la CFP rend compte au Parlement de l'intégrité du système et peut produire des rapports spéciaux à l'intention du Parlement sur des questions urgentes ou importantes.

Dans un système de dotation hautement délégué, le rôle de surveillance de la CFP vise à s'assurer que les administrateurs généraux exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués de façon appropriée et respectent les valeurs et principes énoncés dans la nouvelle loi. Pour y parvenir, elle a mis en œuvre toute une gamme de mécanismes de responsabilisation et d'outils de surveillance. Nos politiques d'embauche et nos ententes de délégation font partie des outils de surveillance. La CFP veille également à ce que l'ensemble du système de nomination fonctionne efficacement et procède à des vérifications, des études, des évaluations et des enquêtes. Lorsque la CFP cerne des risques liés au système de nomination, elle recommande des changements à apporter. En outre, elle peut imposer une sanction aux organisations ou imposer des conditions sur la façon dont celles-ci exercent les pouvoirs délégués. Dans les cas exceptionnels, la CFP peut retirer ces pouvoirs.

Protection de l'impartialité politique

Depuis sa création en 1908, la sauvegarde d'une fonction publique impartiale a toujours fait partie du mandat et des traditions de la CFP. En vertu de la nouvelle LBEF, un régime renforcé en matière d'activités politiques a été mis sur pied afin d'établir un équilibre entre le droit des

Contexte opérationnel

Au nom du Parlement, la Commission de la fonction publique (CCFP) protège l'intégrité de la dotation et la neutralité politique de la fonction publique. À cet égard, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle et rend compte au Parlement. Le mandat de la CFP comporte trois éléments :

Premièrement, le mandat de la CFP est de nommer ou de veiller à nommer des personnes à la fonction publique ou provenant de la fonction publique. Comme elle le juge nécessaire, la CFP fournit des services de dotation et d'évaluation pour appuyer la dotation dans la fonction publique.

Deuxièmement, la CFP a pour mandat de surveiller le bon fonctionnement du système de dotation et de veiller à l'impartialité politique. Cette surveillance inclut la mise à jour et l'interprétation des données sur la fonction publique, la réalisation de vérifications qui fournissent une assurance et des recommandations concernant des améliorations éventuelles, et l'exécution d'enquêtes qui peuvent mener à une mesure corrective en cas d'erreurs ou de problèmes.

Troisièmement, la CFP a pour mandat d'administrer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) relatives aux activités politiques des employés et des administrateurs généraux.

Depuis longtemps, la CFP a pour tradition et pour mandat de garantir que le gouvernement et la population canadienne bénéficient d'une fonction publique qualifiée et impartiale, où la dotation en personnel est basée sur le mérite. Au cours de l'exercice 2008-2009, la CFP célébrera le 100^e anniversaire de la Commission permanente.

Travail avec les ministères, organismes et autres intervenants

La nouvelle LEFP encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et, par leur entremise, aux gestionnaires dont ils sont responsables. Cette démarche a pour but d'offrir aux gestionnaires de très nombreuses possibilités d'embaucher, de gérer et de diriger les membres de leur personnel de façon à répondre aux besoins des Canadiens et Canadiennes tout en respectant le cadre législatif en vigueur. Au lieu de prescrire des règles et des procédures, la CFP donne une orientation et fixe des attentes générales par le truchement de son nouveau cadre de nomination, afin de guider les gestionnaires dans leur prise de décision en matière de dotation.

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, le 31 décembre 2005, les ministères et organismes ont fait des progrès et acquis de l'expérience avec certaines de ses nouvelles caractéristiques. La mise en œuvre en cours exigera que les cadres dirigeants, les gestionnaires et les agents des ressources humaines (RH) comprennent leurs nouveaux rôles et les possibilités qui

Chaîne de résultats

La chaîne de résultats suivante établit un lien entre le service que la CFP assure et le résultat que nous visons à court, à moyen et à long terme.

Ce que nous réalisons (activités de programme)

Intégrité des nominations et neutralité politique	Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	Services de dotation et d'évaluation
---	--	--------------------------------------

Contribution aux priorités suivantes

Priorités 1, 3 et 5	Priorités 2, 3 et 5	Priorités 3, 4 et 5
---------------------	---------------------	---------------------

Dépenses prévues en 2008-2009 (en milliers de \$)

16 977	36 106	46 527
--------	--------	--------

Nos produits (extrants)

<ul style="list-style-type: none"> Politiques, règlements, lignes directrices et décrets d'exemption Délégation des pouvoirs de nomination Accords de responsabilisation Pouvoirs non délégués 	<ul style="list-style-type: none"> Surveillance Vérifications, études et évaluations Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce 	<ul style="list-style-type: none"> Services de dotation Évaluation
--	---	--

Résultats attendus à court terme (résultats immédiats)

Se reporter aux résultats attendus Pages 28 à 33	Se reporter aux résultats attendus Pages 34 à 38	Se reporter aux résultats attendus Pages 39 à 42
---	---	---

Résultats à moyen terme (Résultats intermédiaires)

<ul style="list-style-type: none"> Stratégies de recrutement et pratiques de dotation conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre par les ministères des recommandations formulées dans les évaluations et vérifications de la CFP Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques 	<ul style="list-style-type: none"> Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP
---	---	--

Résultat à long terme (Résultat stratégique)

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Activités de programmes par résultat stratégique

Le résultat stratégique de la CFP est d'offrir à la population canadienne :

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Ce tableau présente les activités de programme de la Commission de la fonction publique (CFP), les résultats attendus pour chaque activité de programme et les dépenses prévues pour les trois prochaines années.

Activités de programmes	Résultats attendus/Extrants	Dépenses prévues (en milliers de dollars)	Contribue à la priorité suivante
Intégrité des nominations et neutralité politique	Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique	16 977	1, 3 et 5
	1. Mise en œuvre par les ministères des recommandations formulées dans les évaluations et vérifications de la CFP	39 518	2, 3 et 5
	2. Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques	46 527	3, 4 et 5
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	1. Mise en œuvre par les ministères des recommandations formulées dans les évaluations et vérifications de la CFP	43 774	3, 4 et 5
	2. Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques	42 758	3, 4 et 5
	Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la nouvelle LEFP et aux résultats stratégiques de la CFP	40 051	3, 4 et 5

2008-2009 2009-2010 2010-2011

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
99 610	100 761	100 862
Ressources humaines (Équivalents temps plein)		
2008-2009	2009-2010	2010-2011
1 030	1 021	1 012

Liste des priorités

La CFP a déterminé cinq priorités pour les exercices 2008-2009 à 2010-2011. Nous avons examiné ces priorités et modifié la troisième pour qu'elle reflète les progrès réalisés au cours de la dernière année et fasse ressortir les nouveaux enjeux, l'environnement de travail en mutation et les rôles en évolution dévolus par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Priorités

- I. Effectuer la pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP
Engagement antérieur
- II. Assurer une surveillance indépendante et répondre au
Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité
politique de la fonction publique fédérale
Engagement antérieur

- III. Habiller les organisations à gérer leurs responsabilités
délégées
Nouvelle

- IV. Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et
modernisés
Engagement antérieur

- V. Miser sur l'organisation modèle
Engagement antérieur

(révisé)

Tableau 2 : Dépenses prévues et équivalents temps plein de l'organisme

(en milliers de dollars)			
Dépenses 2007-2008 prévues	Dépenses 2008-2009 prévues	Dépenses 2009-2010 prévues	Dépenses 2010-2011 prévues
Par activité de programme			
Intégrité des nominations et neutralité politique	18 580	19 334	19 826
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	29 794	34 211	37 623
Services de dotation et d'évaluation	60 832	57 083	48 212
Budget principal des dépenses (brut)	109 206	110 628	105 661
Moins : Revenus disponibles (Remarque 1)	6 000	14 000	14 000
Total du budget principal des dépenses	103 206	96 628	91 661
Rajustements			
Budget supplémentaire des dépenses (B)			
-Évaluation de langue seconde	655		
Moins : Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit	(655)		
Autres			
Report du budget de fonctionnement	4 916		
Conventions collectives	550		
Ajustement afin de concilier avec le meilleur rapprochement des dépenses	(1 974)		
Vérification interne	214		
Services et produits d'évaluation et de counselling			
- Dépenses	3 500	1 900	1 900
- Recettes à valoir sur le crédit	(3 500)		
Système de ressources de la fonction publique (SRFP) – report des ressources de l'exercice 2007-2008 à 2008-2009		1 082	
Réalignement interne			
- Intégrité des nominations et neutralité politique	(2 357)	(2 357)	(2 357)
- Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	1 895	1 895	1 895
- Services de dotation et d'évaluation	462	462	462
Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)	3 706	2 982	9 100
Total des rajustements	9 200	9 100	9 200
Total des dépenses prévues	106 912	99 610	100 862
Moins : Revenus non disponibles (Remarque 2)	1 340	1 900	1 900
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	16 164	17 351	17 379
Total des dépenses de la CFP	121 736	115 061	116 370
Équivalents temps plein	1 013	1 030	1 021
			1 012

Remarque 1 : La CFP a obtenu des pouvoirs accrus de dépenser ses revenus provenant de l'augmentation des services et produits d'évaluation et de counselling pour l'exercice 2007-2008 et les exercices ultérieurs.

Remarque 2 : Ces revenus non disponibles correspondent à la composante du Régime d'avantages sociaux des employés (RASE) relative aux services et produits d'évaluation et de counselling qui est versée au Trésor.

Appuyer les résultats du gouvernement du Canada

Le résultat stratégique visé par la CFP, qui consiste à offrir aux Canadiens et Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, contribue pleinement aux résultats du gouvernement du Canada, tels qu'ils sont présentés dans le document *Le rendement du Canada 2006-2007* (<http://www.ibr-sci.gc.ca/reports-rapports/cp-rp/2006-2007/cp-rctb-trasp>). La CFP joue un rôle essentiel dans la protection et la promotion de l'intégrité du système de dotation et de la neutralité politique de la fonction publique grâce à l'exécution d'activités de surveillance, de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes à l'appui des valeurs publiques du gouvernement que sont l'équité, la transparence, la justice et la représentativité. Elle joue aussi un rôle clé dans le système de dotation du gouvernement en offrant des services de recrutement, de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes. Elle rend compte chaque année de ses activités au Parlement.

La CFP soutient le gouvernement dans son engagement de renouveler la fonction publique. Elle aide les organisations à atteindre leur objectif d'augmenter substantiellement l'embauche de diplômés postsecondaires dans des postes de durée indéterminée. Parallèlement, elle réduit aussi le temps d'attente des tests d'interaction orale en langue seconde. Nous travaillons également avec les organismes centraux pour réduire le fardeau relatif à la reddition de comptes qui incombe aux ministères et organismes afin d'appuyer le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) de la CFP, le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor et la composante du CRG liée aux personnes.

De plus, la CFP adapte ses produits et services afin de s'assurer que les ministères et organismes ont accès aux services professionnels de recrutement, de dotation et d'évaluation ainsi qu'aux outils de recrutement utilisés par les Canadiens et les gestionnaires d'embauche au regard des occasions d'emploi dans la fonction publique. Ces outils fournissent aux ministères et organismes une aide en temps opportun pour accroître l'efficacité des processus de dotation à un moment où le recrutement est en pleine croissance.

Enfin, grâce à ses programmes et services, la CFP contribue directement aux efforts du gouvernement du Canada en vue d'une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale. Pour ce faire, elle veille à ce que les politiques de dotation de la fonction publique fédérale protègent le mérite, l'impartialité politique, la représentativité et l'utilisation des deux langues officielles, puis assure le suivi de ces politiques et en évalue le respect.

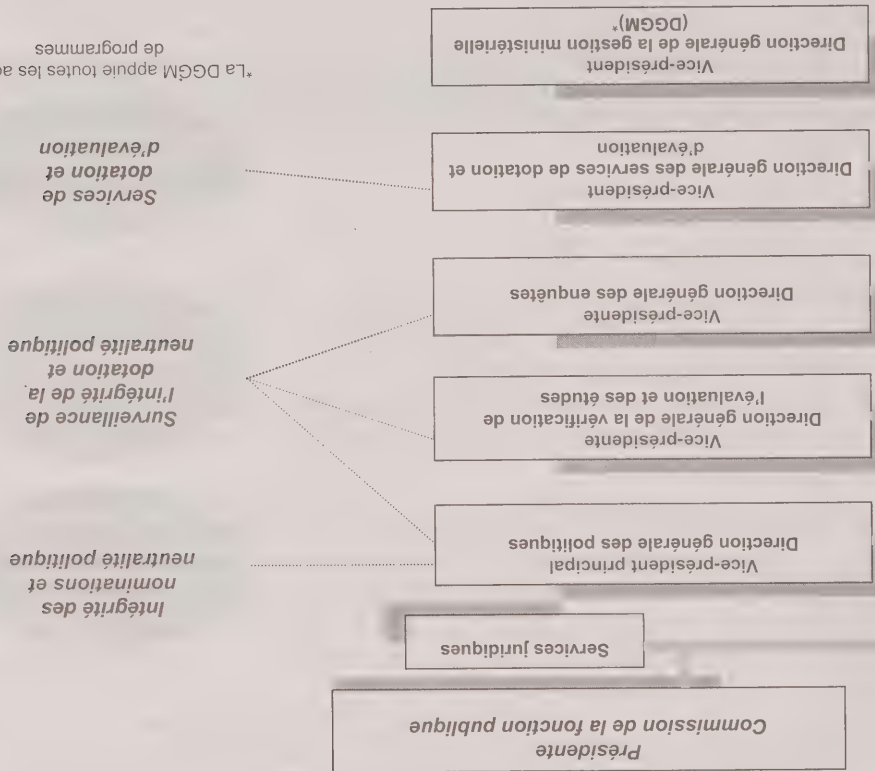
Tableaux financiers

Tableau 1 : Postes votés et législatifs

Postes votés et législatifs	Libellé tronqué pour les postes votés et législatifs	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2007-2008
80	Dépenses du programme	84 955	90 032
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	11 673	13 174
	Total des postes votés et législatifs	96 628	103 206
		(en milliers de dollars)	

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui rend compte au Parlement de toute question relevant de sa compétence. La Commission est composée d'une présidente ou d'un président et d'au moins deux commissaires à temps partiel, nommés pour une période maximale de sept ans. La nomination de la présidente ou du président et des commissaires se fait par le gouverneur en conseil sous le grand sceau, après approbation par le Sénat et la Chambre des communes. La présidence est actuellement exercée par Maria Barrados. Manon Vennat et David Zussman occupent les deux postes de commissaire. La présidente fait office de première dirigeante. Elle rend compte de ses activités à la Commission en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), ainsi qu'au ministre du Patrimoine canadien relativement à certaines fonctions et responsabilités précises énoncées dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

En tout, cinq directions générales, chacune chapeautée par un vice-président ou une vice-présidente, appuient la présidente dans son rôle de première dirigeante et contribuent à l'atteinte des résultats stratégiques de la CFP. L'organigramme ci-après présente la structure interne de la CFP et la responsabilisation qui s'y exerce. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la structure organisationnelle à la section IV du présent document.



Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité politique, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous protégeons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et lignes directrices à l'intention des gestionnaires de la fonction publique et les tenons responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous faisons rapport des résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, pour la fonction publique, des Canadiens et Canadiennes de talent venant de toutes les régions du pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Des valeurs pour guider nos actions

Pour servir le Parlement et la population canadienne, nous sommes guidés par les valeurs suivantes, auxquelles nous adhérons avec fierté :

- **INTÉGRITÉ** dans nos actes;
- **JUSTICE** dans nos décisions;
- **RESPECT** dans nos relations;
- **TRANSPARENCE** dans nos communications.

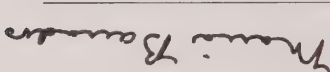
DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Nous soumettons, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) 2008-2009 de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le présent document a été rédigé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009* : *Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT);
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes 2008-2009 de la CFP qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations confiées à la CFP;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du SCT et figurant dans le RPP.

Le Comité exécutif de gestion de la CFP surveille la rédaction du rapport et l'approuve après avoir pris conseil auprès du Comité de vérification interne de la CFP.


Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
24 janvier 2008

Gerry Thom
Agent financier principal
intérimaire
24 janvier 2008

La CFP a beaucoup investi dans la modernisation et la transformation de ses services. En vertu de la LEFP, elle a été tenue de prendre en charge de nouvelles activités. Par ailleurs, la demande d'un régime de délégation de pouvoirs. Les ressources ont été redistribuées à l'intérieur de la CFP fonction des secteurs prioritaires. Le 6 décembre 2007, le Conseil du Trésor a investi la CFP d'une capacité accrue de récupérer les coûts auprès des ministères et organismes. Compte tenu de ce nouveau cadre de financement, la CFP offrira davantage de services selon le principe du recouvrement des coûts. Les revenus réalisés ainsi serviront à la prestation de services de qualité à l'ensemble de la clientèle gouvernementale.

La stabilité continue d'une organisation repose sur son personnel. Notre réussite au cours de cette période d'importants changements serait impossible sans le dévouement de notre personnel. Cette année, la CFP lancera un bref sondage afin que les membres du personnel contribuent à l'amélioration de leur milieu de travail et des activités au sein de l'institution.

L'année 2008 marquera le centenaire de la CFP. Cette dernière a été créée pour veiller à ce que la fonction publique soit fondée sur le mérite et l'impartialité, et ces valeurs sont aussi pertinentes aujourd'hui qu'il y a un siècle. Dans le présent rapport, un parcours est tracé de façon à permettre à cette importante institution canadienne de remplir son mandat, de soutenir le renouvellement de la fonction publique et d'aider le gouvernement fédéral à être un employeur de choix pour les Canadiens et Canadiennes.



C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009 de la Commission de la fonction publique (CFP).

Organisme indépendant relevant du Parlement, la CFP a le mandat de protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique ainsi que la neutralité politique de cette dernière. De plus, elle recrute des Canadiennes et Canadiens qualifiés des quatre coins du pays.

Le présent rapport vise à fournir au Parlement des renseignements détaillés et exacts sur les plans et les priorités de notre organisme pour la période prévue ainsi que sur les stratégies que nous emploierons pour atteindre nos objectifs.

La CFP établit de plus, dans le présent rapport, les possibilités, risques et défis inhérents à son mandat en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et confirme les ressources requises pour s'acquitter de ses responsabilités.

Notre but stratégique demeure le même : offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de fournir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

En préparation pour la période de planification, la CFP a révisé ses priorités pour que celles-ci reflètent les progrès réalisés au cours de la période précédente, énoncent plus clairement ses responsabilités officielles à l'endroit du Parlement et soulignent son rôle dans un régime de dotation et de recrutement modernisé.

Ainsi, les priorités clés de la CFP pour l'exercice 2008-2009 s'établissent comme suit :

- effectuer la pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP;
- assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale;
- habiliter les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées;
- fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés;
- miser sur l'organisation modèle.

La CFP continuera de collaborer avec les ministères et organismes afin de tirer parti des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre des éléments essentiels de la LEFP. Au moyen d'activités de liaison externe proactives, elle travaille avec ses partenaires et d'autres intervenants pour s'assurer que les gestionnaires et spécialistes des ressources humaines sont bien au fait de l'approche modernisée en matière de dotation et de recrutement.

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009

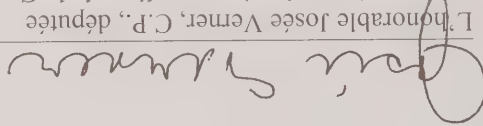
Table des matières

5	SECTION I – SURVOL.....
5	Message de la présidente.....
7	Déclaration de la direction.....
8	Renseignements sommaires.....
8	Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence.....
9	Information organisationnelle.....
10	Tableau 1 : Postes votés et législatifs.....
11	Tableau 2 : Dépenses prévues et équivalents temps plein de l'organisme.....
12	Ressources financières.....
12	Ressources humaines.....
12	Liste des priorités.....
13	Activités de programmes par résultat stratégique.....
14	Chaine de résultats.....
15	Survol de la planification.....
18	Principaux enjeux et risques pour la Commission de la fonction publique.....
20	Plans et priorités.....
25	SECTION II – ANALYSE DÉTAILLÉE PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME.....
25	Résultat stratégique.....
27	Architecture des activités de programme.....
28	Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique.....
34	Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique.....
39	Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation.....
43	SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....
43	Tableau 1 : Liens avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada.....
44	SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT.....
44	Profil de risques et enjeux organisationnels.....
52	Information organisationnelle supplémentaire.....
53	Principaux liens.....
55	Personnes-ressources.....
56	Sigles et acronymes.....

**Commission de la fonction publique du
Canada**

Budget des dépenses 2008-2009

Rapport sur les plans et les priorités



L'honorable Josée Verner, C.P., députée

Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des
Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministre et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés à plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministre et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2009-III-42
ISBN : 978-0-660-63562-0



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Labour Relations Board

2008–09
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-35
ISBN: 978-0-660-63563-7

Public Service Labour Relations Board

**2008-2009
Estimates**

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in black ink, reading "Josée Verner". The signature is written in a cursive style with a large initial "J".

**The Honourable Josée Verner
Minister of Canadian Heritage,
Status of Women and Official
Languages**

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: OVERVIEW	3
Chairperson's Message	3
Management Representation Statement	5
Raison d'être	6
Organizational Information	6
Voted and Statutory Items Displayed in the Main Estimates	7
Planned Spending and Full-Time Equivalents	8
Summary Information	9
Plans and Priorities	10
SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITY BY STRATEGIC OUTCOME	17
Description of Program Activity	17
Performance Measurement Framework	19
SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION	22
Link to Government of Canada Outcomes	22
APPENDIX A: OTHER INFORMATION	23
Statutes and Regulations Administered by the Public Service Labour Relations Board	23
How to Reach Us	24

SECTION I: OVERVIEW

Chairperson's Message

As Chairperson of the Public Service Labour Relations Board, I am pleased to present the Board's Report on Plans and Priorities for 2008–2009.

The Board is a quasi-judicial tribunal that administers the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service and Parliament and, as such, is one of the few bodies of its type in Canada to combine both adjudication and labour relations functions.

Through its role in adjudicating grievances, complaints and applications, mediating disputes, supporting the collective bargaining process, and performing compensation analysis and research, the Board helps foster harmonious labour relations between public servants and their employers. This benefits Canadians by supporting productive and effective workplaces that provide government programs in the public interest.

The Board's recently reaffirmed vision will serve as a beacon to guide it in the years ahead. As an independent tribunal established under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*, the Board remains committed to neutrality, impartiality and fairness. It aims to provide timely services and functions in a manner that is responsive, proactive and consultative. Its goal is to assist in the resolution of workplace differences and provide tools, training and information that support labour relations processes. Finally, it strives to offer its own employees and Board members a fulfilling and challenging workplace — one that emphasizes continuous learning, strong team work, and sound management.

The Board fully recognizes the importance of its mandate and the consequences of the decisions it renders to the thousands of public servants it serves directly and indirectly. It is with this sense of responsibility to those who appear before it, and to all those who count on it to uphold the integrity and fairness of the decision-making process, that it undertakes the plans and priorities presented in this report.

The Board has identified three main priorities for 2008-2009. Working towards these will serve to strengthen and target its ongoing efforts to give expression to its vision. This report outlines plans to improve the Board's adjudication and mediation services, manage a caseload that continues to increase in volume and complexity, reduce the backlog, actively promote its mediation services and determine our potential to be a centre of expertise in mediation. In addition, the Board will deliver compensation data and analysis in time for negotiations and continue to develop its infrastructure and human resources to support the capacity to respond effectively to an evolving operational environment with emerging opportunities and risks.



Finally, I would like to reiterate my ongoing concern about the lack of a permanent funding base needed to provide the Board with the stability it needs to fulfill its responsibilities under the *PSLRA*. Adequate funding is needed on a consistent basis to fully deliver the Board's obligations under the new Act. I am hopeful that efforts in 2008-2009 will yield a funding solution that supports full implementation of the *PSLRA* in the years ahead.



Casper Bloom, Q.C., Ad. E.
Chairperson
Public Service Labour Relations Board



Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2008-2009 Report on Plans and Priorities for the Public Service Labour Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide for the Preparation of Part III of the 2008-2009 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board Secretariat guidance;
- It is based on the Board's Strategic Outcome and Program Activity Architecture that were approved by the Treasury Board;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.



Casper Bloom, Q.C., Ad. E.
Chairperson
Public Service Labour Relations Board



Raison d'être

The Public Service Labour Relations Board (the Board) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service and the institutions of Parliament (the House of Commons, Senate, Library of Parliament and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner).

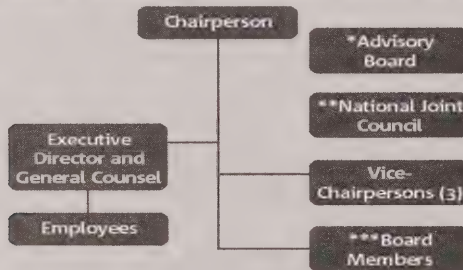
The Board provides three main types of service:

- adjudication – hearing and deciding grievances, complaints and other labour relations matters;
- mediation – helping parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve disputes without resort to a hearing; and
- compensation analysis and research – conducting compensation comparability studies and providing information that can be used in the negotiation and settlement of collective agreements.

The Board benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public servants and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

Organizational Information

Public Service Labour Relations Board



- * Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.
- ** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.
- *** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated Minister, who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official Languages.

As per Section 44 of the PSLRA, the Chairperson is the Board's Chief Executive Officer and has overall responsibility and accountability for managing the work of the Board.



The Executive Director and General Counsel is responsible for providing direction and supervision of the day-to-day operations of the PSLRB. He reports to the Chairperson and is supported by five directors who have direct responsibility and accountability for establishing priorities, managing the work and reporting on performance of their specific unit.

Full-time and part-time Board members are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years. They may be reappointed any number of times.

Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates

(\$ thousands)			
Voted & Statutory Item	Public Service Labour Relations Board	2008-2009 Main Estimates	2007-2008 Main Estimates
85	Program expenditures	5,996	10,617
(S)	Contributions to employee benefit plans	760	788
	Total Agency	6,756	11,405

The decrease of \$4.7M between the current and the previous Main Estimates is mainly attributed to a decrease of temporary funding received from a reprofiling of funding for compensation analysis and research activities (this funding sunsets in March 2008).

As noted elsewhere, the Board is seeking a permanent adjustment to its reference levels in order to deliver its expanded mandate and to address workload pressures of the National Joint Council.



Planned Spending and Full-time Equivalents

(\$ thousands)	Forecast Spending 2007-2008 ¹	Planned Spending 2008-2009²	Planned Spending 2009-2010 ²	Planned Spending 2010-2011 ²
Adjudication, mediation, and compensation analysis and research	11,405	6,756	6,756	6,756
Total Main Estimates	11,405	6,756	6,756	6,756
Adjustments:				
Supplementary Estimates (A)				
Funding to carry out the Public Service Labour Relations Board's expanded mandate under the <i>Public Service Labour Relations Act</i>	2,549			
Operating budget carry forward	854			
Other				
PSMA Funding - Frozen Item	(1,003)			
Adjustment entry to reconcile to best estimate of forecast spending	(1,900)			
Total Adjustments	500	-	-	-
Total Planned Spending	11,905	6,756	6,756	6,756
Plus: Cost of services received without charge	2,298	2,191	2,191	2,191
Net Cost of Program	14,203	8,947	8,947	8,947
Full-time Equivalents	88 ³	104³	104 ³	104 ³

¹ Reflects the best forecast of cash expenditures to the end of the fiscal year.

² Does not include incremental funding that is being requested by the Board to deliver its new functions mandated by the PSLRA.

³ Includes new positions already staffed or being staffed on an indeterminate basis to deliver the new legislative framework.

The decrease of \$4.7M between 2007-2008 and the 2008-2009 Main Estimates figures is mainly attributed to a decrease of temporary funding received from a re-profiling of funding for compensation analysis and research activities (this funding sunsets in March 2008).



Summary Information

Financial Resources*

2008-2009 ¹	2009-2010 ¹	2010-2011 ¹
6,756	6,756	6,756

*(\$ thousands)

Human Resources

2008-2009 ²	2009-2010 ²	2010-2011 ²
104 FTEs	104 FTEs	104 FTEs

1 Does not include incremental funding that is being requested by the Board to deliver its new functions mandated by the *PSLRA*.

2 Includes new positions already staffed or being staffed on an indeterminate basis to deliver the new legislative framework.

Priorities by Strategic Outcome and Program Activity

STRATEGIC OUTCOME: HARMONIOUS LABOUR RELATIONS IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE AND PARLIAMENT

PROGRAM ACTIVITY: ADJUDICATION, MEDIATION, AND COMPENSATION ANALYSIS AND RESEARCH

Priority	Type	Planned Spending (\$ thousands)		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
1) Continue to improve the delivery of mediation and adjudication services and explore possible outreach opportunities for the Board's mediation services.	new	5,330 ¹	5,330 ¹	5,330 ¹
<p>Expected outcome:</p> <p>All cases under the former <i>PSSRA</i> have been closed, no cases are older than two years, the Board's performance measurement framework has been implemented, a decision has been made about whether to establish a client advisory committee, and appropriate measures are in place to respond to the results of the 2007 client satisfaction survey.</p> <p>Outreach opportunities for the Board's mediation services have been explored.</p>				



2) Deliver compensation data and analysis.	ongoing	2,190 ²	Pending approval of funding	Pending approval of funding
Expected outcome: Data are released for focused compensation comparability surveys and a national compensation survey is well under way.				
3) Continue to develop the Board's infrastructure and human resources.	ongoing	240 ²	-	-
Expected outcome: New case management system is operational, meets client requirements and provides performance data; short-term accommodation issues are resolved; relocation planning is under way, learning plans are in place for all employees and Board members; and human resources planning has been integrated into strategic planning.				

1 Planned spending partially funded from existing reference levels; balance included in the funding that will be requested by the Board to pursue its mandate.

2 Planned spending included in the funding that will be requested by the Board to pursue its mandate.

Plans and Priorities

Operating environment and context

On April 1, 2005, a new labour relations regime was introduced in the federal public service when the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* came into force. This new regime was part of a larger set of human resource management reforms in the federal public service aimed at supporting healthy and productive public service workplaces.

The *PSLRA* covers some 230,000 federal public servants who belong to 86 bargaining units represented by 22 bargaining agents. It applies to some 24 different employers in the federal public service including departments named in Schedule I of the *Financial Administration Act*, the other portions of the public service named in Schedule IV, and the separate agencies named in Schedule V.

The Public Service Labour Relations Board (the Board) received an expanded mandate under the new *PSLRA*, which now includes the delivery of compensation analysis and research services in addition to adjudication and mediation functions that were well established under the former regime. The Board's expanded mandate has introduced certain complexities to its administration, including the requirement to manage cases filed under two legislative regimes at the same time.

Employees of the federal public service deliver a vast array of programs and services that Canadians rely on. A labour relations environment that supports increased collaboration between employers and employees can improve the ability of the public service to serve and protect the public interest.



Conditions in the prevailing public service environment affect how the Board sets its priorities. For example, the current round of collective bargaining results in increased demand for the Board's mediation services and limits the resources available within its Dispute Resolution Services division to mediate adjudication cases. This is expected to extend into 2008-2009 as negotiations continue.

Issues in the collective bargaining environment can sometimes impact on the Board's adjudication function. Bargaining agents have in the past filed larger numbers of grievances as part of a strategy to press for solutions to common problems experienced by their members. Such a strategy can result in a large volume of similar grievances being referred over a very short period of time, such as several hundred in the course of one week. These groups of cases can and have been withdrawn without formal Board intervention once the matter has been resolved during collective bargaining or elsewhere.

The Board's adjudication services are very much influenced by the availability of resources devoted to labour relations cases by the parties appearing before it. When employers and bargaining agents experience reduced capacity to deal with the existing volume of grievances and complaints — as they have in recent years — requests for postponements increase, which introduce delays in the processing of cases by the Board.

Adjudication services are also affected by the growing complexity of cases being referred, including those involving human rights and duty-to-accommodate issues. Furthermore, the Board continues to witness a rising number of individuals who are represented, not by bargaining agents or counsel, but by themselves. These cases generally require more time on the part of the Board's employees and adjudicators.

The decision of the Supreme Court of Canada with respect to **Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia, 2007 SCC 27** (<http://scc.lexum.umontreal.ca/en/2007/2007scc27/2007scc27.html>) recognized for the first time in Canadian history that collective bargaining is a constitutional right protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. This decision has the potential to result in changes to the context of applications before the Board — for example, the questioning of the constitutional validity of some aspects of the existing labour relations framework, in areas such as the scope of bargaining, certification procedures, the right to unionize etc.

The environment in which the Board's new compensation analysis and research function must operate is somewhat complex, given that the needs and interests of the parties using compensation data are diverse and sometimes divergent. The Board must ensure that it addresses these varied requirements within tight deadlines with the added complexity of contracting with various service providers for the development and application of the relevant methodologies and tools.

Additional human and financial resources have been required to carry out the Board's new mandate. In particular, the delivery of compensation analysis and research services has necessitated that the Board establish a new division and recruit additional employees. A key risk faced by the Board remains the uncertainty regarding its funding base to continue to deliver its new statutory functions.

The Board relies on Board members who are Governor in Council appointees to adjudicate cases and render decisions. Delays in appointing individuals to fill Board vacancies and in re-



appointing current Board members diminish its ability to function expeditiously. Cases can only be heard and decided by full- and part-time Board members, thus a reduced complement of members lowers the number of cases that can go to hearing.

2008-2009 plans and priorities

The Board has one program activity: the provision of adjudication, mediation and compensation analysis and research services as mandated by the *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*.

The delivery of its statutory mandate remains the first priority of the Board. In addition, the Board plans to pursue three specific priorities in an effort to achieve the results outlined below by March 31, 2009.

PRIORITY 1: CONTINUE TO IMPROVE THE DELIVERY OF MEDIATION AND ADJUDICATION SERVICES AND EXPLORE POSSIBLE OUTREACH OPPORTUNITIES FOR MEDIATION SERVICES

Improve service delivery

Given its commitment to the continuous improvement of its services, the Board will undertake a number of related initiatives in 2008-2009. The Board seeks to close all cases filed under the former *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), ensure that no cases are older than two years and address opportunities to enhance services that received less than satisfactory ratings in the 2007 Client Satisfaction Survey. It will also consider establishing a client advisory committee to obtain stakeholder feedback on Board processes and discuss service improvements, and operationalize its new performance measurement framework by commencing data collection and monitoring.

High-quality mediation and adjudication services are timely, fair, neutral, proactive, expert, responsive, courteous, transparent, and efficient, among other things. Adjudication services must also be rendered in accordance with the law and principles of natural justice.

For a number of years now, the Board has been concerned that its growing adjudication caseload has affected its ability to handle cases in a timely manner. The total number of cases before the Board, which includes new cases and cases carried over from previous years, continues to increase every year. In 2006-2007, the total volume of open cases stood at 5928. A significant proportion of these cases have been in process for several years.

Grievances referred for adjudication account for 5211 (88%) of the Board's cases. This high number is a holdover from the large increases in grievance cases that have been referred to the Board in recent years. During this period, many of the Board's clients — employer groups and bargaining agents — have had internal capacity issues resulting in more requests to postpone cases, which adds to the time required to close them, and keeps them on the caseload.

In the past few years, the Board's efforts to deal with the caseload have primarily focused on the analysis of the caseload and bilateral discussions with stakeholders to identify strategies. In 2008-2009, the Board will focus on more directive case management, the active promotion of mediation (particularly to self-represented grievors), the close monitoring of key cases, more careful scrutiny of requests for postponement, use of screening practices that allow similar cases to be grouped together, and greater use of pre-hearing conferences. The Board will also



continue its practice of consulting closely with the parties (employers and bargaining agents) to discuss options for accelerating the processing of cases.

When the *PSLRA* was enacted on April 1, 2005, employees were still able to refer grievances to adjudication under the former *PSSRA* if the events grieved happened before that date, or if the grievance had been presented but not finally dealt with before that date. In 2006-2007, 926 (74%) new grievances were filed under the new Act while 325 (26%) were filed under the former *PSSRA*. Although the number of grievances referred under the former Act is declining, it still represented one quarter of all grievances referred to the Board in 2006-2007. In 2008-2009, the Board will make it a priority to close all cases referred to adjudication under the former *PSSRA*.

In order to continue to track the degree to which clients are satisfied with its services and help improve service quality, the Board conducted its Client Satisfaction Survey in late 2007, the fourth of its kind since 1998. The survey generates reliable information on client satisfaction and client concerns. Clients include representatives of bargaining agents, representatives of employers, outside counsel representing bargaining agents or employers, and individuals representing themselves.

A priority for 2008-2009 will be to analyze the survey findings with a view to identifying and addressing opportunities to enhance the Board's services. The Board is considering the establishment of an advisory committee composed of clients to support the Board in identifying and implementing focused improvements.

The introduction and implementation of the new performance measurement framework in 2008-2009 will prove to be a key tool for monitoring and reporting on the Board's services. The framework clearly indicates the results expected by the Board as well as sets out performance indicators and targets for the provision of its services. This framework, which is reproduced later in this report, will guide the collection of quantitative performance information that will support both decision making and reporting.

Explore possible outreach opportunities for mediation services

Mediation and conflict resolution are key elements of the Board's statutory mandate under the new *PSLRA*. Mediation contributes directly to harmonious labour relations in the public service as it is generally preferable to resolve disputes early on and at the lowest possible level than to resort to adversarial processes such as adjudication to settle them. Mediators provided by the Board are impartial third parties with no decision-making power who intervene in a dispute to help parties reach their own mutually acceptable solutions voluntarily.

When the Board receives a reference to adjudication or a complaint, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. The Board's mediation services also include preventive mediation, which is aimed at resolving disputes even before an application is filed. This can help reduce the number of cases brought before the Board.

In 2006-2007, the Board provided mediation services in 279 cases. This includes 223 cases in which a grievance or complaint had been filed and 56 cases of preventive mediation. Parties were successful in resolving 247 (89%) of those cases with the assistance of Board-appointed mediators.

In recent years, the demand for the Board's mediation services has grown in tandem with the large volume of grievance adjudication cases submitted to it. There have also been new



requests for mediation assistance from employers stemming from the requirements in the *PSLRA* for departments and agencies to put in place labour-management consultation committees and informal conflict management systems.

Given that the Board has already established a strong reputation for its mediation services, it is well positioned to play a stronger role in helping departments implement ICM systems and providing mediation support to departments to help resolve workplace disputes. In the longer term, these strategic efforts could reduce the number of grievances going forward to adjudication.

The Board also assists parties in their collective bargaining efforts through its mediation, conciliation and arbitration services. In providing these services, the Board either helps parties reach agreements or establishes mechanisms by which disputes between the parties can be resolved by an independent third party, thus avoiding potential labour disruptions that could adversely affect the provision of government services to Canadians. With the launch of a major round of public service collective bargaining in 2007-2008, the Board began to see an increased demand for its services that will only accelerate into 2008-2009.

Given the potential for mediation to reduce the number of cases going through lengthy and demanding adjudication processes, the Board has promoted its services to the parties involved in adjudication cases over the past several years, and will continue to do so in 2008-2009. However, the more vigorous promotion of the Board's preventive mediation services throughout the entire federal public service could elevate demand to such a point that it could not be met with existing resources.

Given all these factors, one of the Board's key priorities in 2008-2009 will be to consider the desirability of expanding its mediation services. A mechanism will be established to study and explore additional ways to promote the provision of these services within the federal public service.

PRIORITY 2: DELIVER COMPENSATION DATA AND ANALYSIS

With the enactment of the new *PSLRA*, the Board gained a new responsibility — compensation analysis and research — and created a new unit to carry it out.

The Board's Compensation Analysis and Research Services (CARS) contribute to the promotion of harmonious labour relations in the federal public service and in Parliamentary institutions by:

- supporting the parties to collective bargaining in the federal public service in their discussions and negotiations over compensation issues by providing them with accurate, timely and impartial information; and
- assisting arbitration boards and public interest commissions in carrying out their dispute resolution activities by providing relevant comparative analyses of compensation data.

Over the past few years, the Board has made important progress in establishing CARS and laying a solid foundation for its future work, including staffing the unit and holding extensive consultations with the parties to bargaining in the federal public service and with provincial governments.



To date, CARS activities have been carried out by a small core organization that directs and oversees research projects and contracts with external service providers to develop survey tools and conduct field work. Following the experience of the surveys being undertaken this year, CARS intends to review its organization and business model to ensure that it remains responsive to the needs of the parties.

The Board's first priority for 2008-2009 is to deliver compensation data and analysis from two compensation comparability studies launched in 2007-2008 to support the parties' collective bargaining efforts in 2007 through 2009. These studies involve a broad survey of current wages and benefits offered by employers in other public and private sectors for jobs comparable to technical services occupations in bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada and health-related occupations represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada.

The Board's second priority is to ensure that a national compensation survey of a wider range of federal public service occupations is well under way in 2008-2009. The Board has been piloting various methodologies and tools for the development of a national survey. CARS has also been working closely with Statistics Canada, to benefit from that agency's expertise in identifying and resolving methodological and process issues related to conducting a survey on a national scale.

Work will include the identification of benchmark occupations and the development of the survey sample, parameters and data collection and reporting processes. A preliminary set of survey results is scheduled for release in the fall of 2009.

PRIORITY 3: CONTINUE TO DEVELOP THE BOARD'S INFRASTRUCTURE AND HUMAN RESOURCES

In an effort to enhance its efficiency and effectiveness as an organization, in 2008-2009, the Board will sustain its existing initiatives to develop its infrastructure and human resources, as well as undertake new ones.

The development of a new case management system has been in progress since 2005-2006. The new system will allow the Board to manage case information electronically from initial intake to the distribution and posting of the decision. After intensive planning and design work, the system will become operational in early 2008-2009, thus giving employees and Board members more efficient, up-to-date and integrated tools for managing cases. The system will also facilitate more detailed reporting in support of the Board's new performance measurement framework. As the system starts being used by employees, it will likely require further developmental work to meet all requirements.

To support its compensation analysis and research function, the Board requires technology to receive, store, analyze and report compensation data. In 2008-2009, work will continue on the identification of requirements and the implementation of related databases and systems.

The Board's growth and new responsibilities require it to have adequate and suitable space for its employees and modernized facilities for its adjudication function, such as hearing rooms that make better use of technology. Now that the Board has outgrown its current arrangements, it will identify and address shortcomings through both short-term and long-term measures.



Over the short term (2008-2009) the Board will seek to resolve pressing issues by refitting its accommodation within its current space allocation with the assistance of Public Works and Government Services Canada (PWGSC). Over the long term, the Board envisages relocating to new space, and will work toward this end with PWGSC in 2008-2009 to develop a plan that meets its needs.

In today's competitive labour force environment, organizations that are committed to remaining effective are placing increased emphasis on succession planning, workforce development and revitalization, and strong human resources planning integrated with business planning. As a small organization, the Board must be creative and proactive in meeting the challenges of recruiting, retaining and training a skilled work force.

In 2008-2009, the Board will ensure that individual and group training plans are developed for all employees and Board members. By the end of this period, the Board intends to have fully integrated its human resources planning into its strategic and business planning. The goal is to have the right number of people with the right skills, experience and competencies in the right jobs at the right time at the right cost.

Link to the Government of Canada Outcome Areas

As a federal quasi-judicial tribunal operating in the area of labour relations, the Public Service Labour Relations Board is aligned to the "Government Affairs" Outcome area in the Government of Canada's whole-of-government framework described in more detail in *Canada's Performance Report 2006-07: The Government of Canada's Contribution*. The resources allocated to the Board contribute to supporting a "public service that reflects excellence and leadership" as set out in this framework.



SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITY BY STRATEGIC OUTCOME

Detailed Analysis by Program Activity

The Board has one strategic outcome and one program activity, under which fall three distinct areas of service: adjudication services, mediation services and compensation analysis and research services. The Board's program and services are carried out in support of harmonious labour relations in the federal public service and in the institutions of Parliament.

Description of Program Activity

Adjudication services

Board members render decisions on complaints and labour relations applications, and act as adjudicators in grievance hearings under the *PSLRA* and the *PESRA*.

Grievances (individual, group or policy) cover:

- interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

Complaints cover:

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

Applications cover:

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential positions;
- determination of essential services agreements;
- review of prior PSLRB decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

Mediation services

The Board provides a range of mediation services, which include:

- assisting parties through conciliation and arbitration in the negotiation and renewal of collective agreements;
- assisting parties in handling issues arising from the implementation of collective agreements;



- helping parties work together to resolve grievances and complaints and thus avoid a formal adjudication hearing.

The Board offers a two-and-a-half-day interactive training session at the national level on interest-based negotiations and mediation, which is geared specifically to labour relations in the federal public service. The high demand for such training, along with the joint union-management approach used, makes this training program a unique and critical activity for the Board's clients.

Compensation analysis and research services

The Board is charged with establishing and delivering a compensation analysis and research function that will generate compensation data to be used by parties engaged in the collective bargaining and compensation determination processes in the federal public service as well as by other public and private organizations and individuals.

Specifically, the PSLRB will collect, analyse and disseminate impartial, accurate and timely information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment, benefits and related practices prevailing in the public and private sectors to meet the needs of bargaining agents and employers in the Public Service of Canada. The survey and research results, aggregated to protect the confidentiality of respondents, will be disseminated to the more than 50 parties to the collective bargaining process in the federal public service, as well as to other public sector institutions, private sector organizations and the general public.

Other services

As required by the *PSLRA*, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to determine public service-wide issues that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board houses the NJC but plays no direct role in its operation.

Under an agreement with the Yukon government, the Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Yukon Education Labour Relations Act* and the *Yukon Public Service Labour Relations Act*. When performing these functions funded by the Yukon government, the Board acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.



Performance Measurement Framework

The Board's performance measurement framework was developed and finalized in 2007-2008. Data sources to measure performance will include the triennial Client Satisfaction Survey, the new case management system, service-specific databases and manual data collection. Initial data collection will begin in 2008-2009 and will be developed in the years ahead, as the new case management system expands the potential for automated data collection.

The measures related to client satisfaction will be measured in 2010 with the next Client Satisfaction Survey (CSS) and be reported in 2011.

PROGRAM ACTIVITY: ADJUDICATION, MEDIATION, AND COMPENSATION ANALYSIS AND RESEARCH	
Expected results	Key performance indicators, targets and dates to achieve targets
Harmonious labour relations in the federal Public Service and Parliament	Performance indicator: Based on CSS survey data, percentage of clients who are satisfied with the Board's ability to improve labour relations in the federal public service and Parliament through impartial and open processes and the quality of assistance, reports and educational tools it provides. Target: 75% Date to achieve target: 31/03/2011
Parties before the Board receive a timely and fair resolution of their case	Performance indicator: Based on CSS survey data, percentage of clients who are satisfied with the Board's services with respect to timeliness and fairness Target: 75% Date to achieve target: 31/03/2011
Dispute-related issues are fully or partially resolved through mediation interventions	Performance indicator: Percentage of mediation efforts (grievance or complaint cases and collective bargaining) where issues are partially or fully resolved Target: 80% Date to achieve target: 31/03/2009
The Board's compensation data improves the process of collective bargaining	Performance indicator: Percentage of Board interventions with respect to collective bargaining (mediation, public interest commissions, arbitration boards) that use the Board's compensation data, when such data is available Target: 80% Date to achieve target: 31/03/2010



Outputs	Performance indicators, targets and dates to achieve targets
Decisions on applications, complaints and grievances	Performance indicator: Percentage of decisions issued within four months of the last day of the hearing or other proceeding
	Target: 75%
	Date to achieve target: 31/03/2009
	Performance indicator: Among decisions sent for judicial review, percentage of challenges upheld in relation to the total number of decisions issued over a five-year period Target: 2% Date to achieve target: 31/03/2009
Management of cases	Performance indicator: Compliance rate with service standards for case management
	Target: 80%
	Date to achieve target: 31/03/2009
	Performance indicator: Percentage of adjudication cases closed during a year over the total number of new cases received during the same year Target: 10% Date to achieve target: 31/03/2009
Mediation in the negotiation and renewal of collective agreements, the management of relations resulting from the implementation of collective agreements, and in relation to grievances, complaints and other proceedings	Performance indicator: Percentage of parties involved in a grievance or complaint case who agree to proceed with mediation efforts
	Target: 60%
	Date to achieve target: 31/03/2009
	Performance indicator: Percentage of collective bargaining issues resolved by mediation interventions
	Target: 50%
	Date to achieve target: 31/03/2009
	Performance indicator: Success rate of preventive mediation (not related to an adjudication case before the Board) Target: 85% Date to achieve target: 31/03/2009
Training sessions on interest-based negotiation and mediation	Performance indicator: Number of registrations per year
	Target: 500
	Date to achieve target: 31/03/2010
	Performance indicator: Percentage of training sessions with a full house
	Target: 80%
	Date to achieve target: 31/03/2010
	Performance indicator: Percentage of participants satisfied with quality of training Target: 80% Date to achieve target: 31/03/2010



Outputs	Performance indicators, targets and dates to achieve targets
Conciliation and arbitration services	Performance indicator: Percentage of public interest commissions and arbitration boards that are initiated within five days of receiving all appropriate documentation Target: 100% Date to achieve target: 31/03/2009
Data on compensation prevailing in the public and private sectors	Performance indicator: Percentage of time that compensation information is available in time for negotiations Target: 100% Date to achieve target: 31/03/2010
	Performance indicator: Percentage of errata issued in relation to the number of reports issued over a three-year period Target: 5% Date to achieve target: 31/03/2010
	Performance indicator: Percentage of clients that indicate data meets their needs Target: 80% Date to achieve target: 31/03/2011
	Performance indicator: Percentage of clients that are satisfied with methodology Target: 80% Date to achieve target: 31/03/2011
	Performance indicator: Percentage of clients that are satisfied with consultation and processes Target: 80% Date to achieve target: 31/03/2011
	Performance indicator: Percentage of clients that are satisfied with outreach material produced by the Board Target: 85% Date to achieve target: 31/03/2011
Outreach material	Performance indicator: Percentage increase in visits to Board's website in relation to benchmark year (2007-08) Target: 5% Date to achieve target: 31/03/2009



SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION

Link to the Government of Canada Outcomes

2008-2009				
(\$ thousands)	Budgetary	Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates)	Total Planned Spending
	Operating			
Strategic Outcome: Harmonious labour relations in the federal public service and Parliament.				
Program Activity: Adjudication, mediation and compensation analysis and research.	\$6,756	\$6,756	-	\$6,756
Total	\$6,756	\$6,756	-	\$6,756

The strategic outcome and program activity of the Board contribute to the achievement of the Government of Canada's "Government Affairs" outcome and contributes to the smooth operation of the Government of Canada.



APPENDIX A: OTHER INFORMATION

Statutes and Regulations Administered by the Public Service Labour Relations Board

Public Service Labour Relations Act, S.C. 2003, c. 22, s. 2

Public Service Labour Relations Board Regulations, SOR/2005-79

Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1985, c.P-35 (repealed as of March 31, 2005)

P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993, SOR/93-348 (repealed as of March 31, 2005)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act, R.S.C. 1985, c. 33 (2d Supp.), as amended.

P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure, SOR/86-1140, as amended.

Sections 133 and 145 of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2

Education Labour Relations Act, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62 (amended by SY 2004, c.8)

Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure, O.I.C. 1992/95

Public Service Labour Relations Act, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185 (amended by SY 2004, c.8)

YPSSRB Regulations and Rules of Procedure, C.O. 1970/226



How to Reach Us

Public Service Labour Relations Board
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5V2

Tel: 613-990-1800

General:	Fax: 613-990-1849
Registry Operations and Policy:	Fax: 613-990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 613-990-6685
Website:	www.pslrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address: Mail.courrier@pslrbcrtfp.gc.ca



Comment communiquer avec nous

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Ontario
K1P 5V2

Tél. : 613-990-1800

Général : Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques : Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits : Télécopieur : 613-990-6685
Site Web : www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca



APPENDICE A : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2

Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, DORS/2005-79

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005)

Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005)

Loi sur les relations de travail au Parlement, L.R.C. (1985) (2^e supp.), telle que modifiée.
Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P., DORS/86-1140, tel que modifié.

Articles 133 et 145 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8)

Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon, Décret 1992/95

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8)

Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., Décret 1970/226

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Lien avec les résultats du gouvernement du Canada

2008-2009				
(en milliers de dollars)		Dépenses budgétaires	Dépenses de fonctionnement	Total – Budget principal des dépenses
				Budget figurant pas prévues ne (dépenses Rajus-tements)
				Budget principal des dépenses
				Total des dépenses prévues
Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.				
Activité de programme : Arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.		6 756 \$	6 756 \$	6 756 \$
Total		6 756 \$	6 756 \$	6 756 \$

Le résultat stratégique et l'activité de programme de la Commission contribuent à l'obtention du résultat des « Affaires gouvernementales » ainsi qu'au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.





Résultats	Indicateurs du rendement, cibles et dates pour les atteindre
Services de conciliation et d'arbitrage	<p>Indicateur du rendement : Pourcentage des commissions de l'intérêt public et des conseils d'arbitrage formés dans les cinq jours de la réception de toute la documentation nécessaire</p> <p>Cible : 100 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31</p>
Données sur la rémunération prévalant dans le secteur public et le secteur privé	<p>Indicateur du rendement : Pourcentage des occasions où les données sur la rémunération sont disponibles à temps pour les négociations</p> <p>Cible : 100 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2010/03/31</p> <p>Indicateur du rendement : Pourcentage des <i>errata</i> par rapport au nombre de rapports publiés sur trois ans</p> <p>Cible : 5 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2010/03/31</p> <p>Indicateur du rendement : Pourcentage des clients déclarant que les données répondent à leurs besoins</p> <p>Cible : 80 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2011/03/31</p> <p>Indicateur du rendement : Pourcentage des clients satisfaits de la méthode</p> <p>Cible : 80 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2011/03/31</p> <p>Indicateur du rendement : Pourcentage des clients satisfaits de la consultation et des processus</p> <p>Cible : 80 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2011/03/31</p>
Documents de rayonnement	<p>Indicateur du rendement : Pourcentage des clients satisfaits des documents de rayonnement produits par la Commission</p> <p>Cible : 85 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2011/03/31</p> <p>Indicateur du rendement : Augmentation en pourcentage du nombre de visites du site Web de la Commission par rapport à l'année de base (2007-2008)</p> <p>Cible : 5 %</p> <p>Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31</p>



Résultats		Indicateurs du rendement, cibles et dates pour les atteindre	
Décisions sur les demandes, les plaintes et les griefs	Indicateur du rendement : Pourcentage des décisions rendues dans les quatre mois de la fin de l'audience ou d'une autre procédure	Cible : 75 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
	Indicateur du rendement : Pourcentage des contestations de décisions accueillies à la suite d'un contrôle judiciaire sur le nombre de décisions rendues, sur cinq ans	Cible : 2 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
Gestion des cas	Indicateur du rendement : Taux de conformité aux normes de service pour la gestion des cas	Cible : 80 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
	Indicateur du rendement : Pourcentage des dossiers d'arbitrage de griefs fermés comparativement au total de nouveaux dossiers ouverts au cours de l'exercice	Cible : 10 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
Médiation pour la négociation et le renouvellement des conventions collectives, gestion des relations résultant de la mise en œuvre des conventions collectives et relativement aux griefs, aux plaintes et aux autres procédures	Indicateur du rendement : Pourcentage des parties en cause dans un grief ou une plainte acceptant d'avoir recours à la médiation	Cible : 60 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
	Indicateur du rendement : Pourcentage des problèmes de négociation collective réglés grâce à la médiation	Cible : 50 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
	Indicateur du rendement : Pourcentage de succès de la médiation préventive (non liée à un cas d'arbitrage de griefs devant la Commission)	Cible : 85 %	Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
	Indicateur du rendement : Nombre d'inscriptions par année	Cible : 500	Date d'atteinte de la cible : 2010/03/31
Séances de formation en négociation raisonnée et en médiation	Indicateur du rendement : Pourcentage des séances de formation affichant complet	Cible : 80 %	Date d'atteinte de la cible : 2010/03/31
	Indicateur du rendement : Pourcentage des participants satisfaits de la qualité de la formation	Cible : 80 %	Date d'atteinte de la cible : 2010/03/31

Cadre de mesure du rendement

Le cadre de mesure du rendement de la Commission a été conçu et mis au point en 2007-2008. Les sources des données qui serviront à mesurer le rendement comprennent le Sondage sur la satisfaction de la clientèle (triennal), le nouveau système de gestion des cas, les bases de données des différents services et les activités de collecte manuelle de données. La collecte des données va commencer en 2008-2009 et s'intensifiera dans les années suivantes, à mesure que le nouveau système de gestion des cas accroîtra les possibilités de collecte automatisée de données.

Les mesures de la satisfaction de la clientèle seront établies en 2010 à l'occasion du prochain Sondage sur la satisfaction de la clientèle (SSC) et seront communiquées dans un rapport en 2011.

ACTIVITÉ DE PROGRAMME : ARBITRAGE DE GRIEFS, MÉDIATION ET ANALYSE ET RECHERCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	
--	--

Résultats attendus	Principaux indicateurs du rendement, cibles et dates pour les atteindre
Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement	Indicateur du rendement : À partir des données du SSC, pourcentage des clients satisfaits de la capacité de la Commission d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement grâce à des processus impartiaux et ouverts ainsi qu'à la qualité de l'aide, des rapports et des instruments éducatifs qu'elle fournit Cible : 75 % Date d'atteinte de la cible : 2011/03/31
Règlement rapide et équitable des cas dont la Commission est saisie, pour les parties	Indicateur du rendement : À partir des données du SSC, pourcentage des clients satisfaits de la rapidité et de l'équité des services de la Commission Cible : 75 % Date d'atteinte de la cible : 2011/03/31
Problèmes liés aux conflits entièrement ou partiellement réglés par la médiation	Indicateur du rendement : Pourcentage des interventions de médiation (cas de griefs ou de plaintes et négociation collective) grâce auxquelles les problèmes ont été partiellement ou entièrement réglés Cible : 80 % Date d'atteinte de la cible : 2009/03/31
Amélioration de la négociation collective grâce aux données de la Commission sur la rémunération	Indicateur du rendement : Pourcentage des interventions de la Commission dans le processus de négociation collective (médiation, commissions de l'intérêt public, conseils d'arbitrage) faisant appel aux données qu'elle produit sur la rémunération, quand elles sont disponibles Cible : 80 % Date d'atteinte de la cible : 2010/03/31





Conformément à une entente avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre également les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, elle agit respectivement en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon. La Commission loge le CNM, sans toutefois jouer un rôle direct dans ses activités. questions pangouvernementales qui ne se prêtent pas à une négociation ponctuelle par unité. de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour mission de trancher les administratif au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant composé Comme la nouvelle LRTFP l'exige, la Commission offre des services de soutien matériel et

Autres services

La CRTFP recueille, analyse et distribue rapidement de l'information impartiale valide sur les taux de rémunération, les gains des employés, les conditions d'emploi, les avantages sociaux et les facteurs connexes prévalant dans le secteur public et dans le secteur privé pour répondre aux besoins des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique du Canada. Les résultats des enquêtes et des recherches sont présentés sous forme de données cumulatives (afin de protéger la confidentialité des répondeurs) et distribués aux plus de 50 parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale, de même qu'aux autres institutions du secteur public, à des organisations du secteur privé et au public.

La fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération dont la Commission est chargée gère des données sur la rémunération à l'intention des parties au processus de négociation collective et de détermination de la rémunération de la fonction publique fédérale ainsi que d'autres organisations et intervenants du secteur public et du secteur privé.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission offre, à l'échelle nationale, une séance de formation interactive de deux jours et demi en négociation raisonnée et en médiation, axée principalement sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. La demande à cet égard étant élevée et en ayant retenu une approche syndicale-patronale conjointe, ce programme de formation constitue une activité unique et d'importance capitale pour les clients de la Commission.

- aider les parties dans leurs démarches de conciliation et d'arbitrage pour la négociation et le renouvellement des conventions collectives;
- aider les parties à composer avec les questions découlant de la mise en œuvre des conventions collectives;
- aider les parties à coopérer pour régler les griefs et les plaintes de façon à éviter la tenue d'une audience formelle.

La Commission offre toute une gamme de services de médiation consistant notamment à :

Services de médiation

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse détaillée par activité de programme

La Commission a un résultat stratégique et une activité de programme couvrant trois secteurs de services : services d'arbitrage de griefs, services de médiation et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Son programme et ses services sont exécutés pour favoriser des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et dans les institutions du Parlement.

Description de l'activité de programme

Services d'arbitrage de griefs

Les commissaires rendent des décisions sur des plaintes et des demandes dans le domaine des relations de travail et agissent comme arbitres de griefs lors d'audiences tenues pour trancher des griefs en vertu de la nouvelle *LRTP* et de la *LRTP*.

Les griefs (individuels, collectifs ou de principe) portent sur :

- l'interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- les mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- la rétrogradation ou le licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres motifs non disciplinaires;
- la mutation sans le consentement du fonctionnaire.

Les plaintes portent sur :

- les pratiques déloyales de travail;
- les mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Les demandes portent sur :

- l'accréditation et l'annulation d'accréditation;
- la détermination des droits du successeur;
- la détermination des postes de direction ou de confiance;
- la détermination d'ententes sur les services essentiels;
- le réexamen de décisions antérieures de la CRTFP;
- les demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage de griefs.



À titre de tribunal fédéral quasi judiciaire œuvrant dans le secteur des relations du travail, la Commission des relations de travail dans la fonction publique est harmonisée au secteur de résultats « Affaires gouvernementales » dans le cadre global du gouvernement du Canada décrit de façon détaillée dans *Le rendement du Canada 2006-2007 : la contribution du gouvernement du Canada*. Les ressources allouées à la Commission contribuent au soutien d'une « fonction publique reflétant l'excellence et le leadership » conformément à ce cadre.

Lien avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

En 2008-2009, la Commission va veiller à ce qu'on établisse des plans de formation individuelle et collective pour tous ses employés, de même que pour les commissaires. D'ici à la fin de cette période, elle compte avoir entièrement intégré la planification de ses ressources humaines dans sa planification stratégique et opérationnelle. Son objectif consiste à avoir le nombre voulu d'employés ayant les habiletés, l'expérience et les compétences nécessaires aux bons postes au bon moment, à un coût optimal.

Dans le monde d'aujourd'hui, où il faut être compétitif pour trouver et garder une main-d'œuvre performante, les organisations décident à rester efficaces accordent plus d'importance que jamais à la planification de la relève, au perfectionnement et à la revitalisation de leur effectif ainsi qu'à une solide planification des ressources humaines intégrée à la planification de leurs activités. Une petite organisation comme la Commission doit être créatrice et proactive pour relever les défis du recrutement, du maintien en poste et de la formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

À court terme (2008-2009), la Commission va s'efforcer de résoudre les problèmes pressants en réaménageant ses locaux sans les agrandir, avec l'aide de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). À plus long terme, elle envisage de déménager dans de nouveaux bureaux et s'emploiera à cette fin avec TPSGC, en 2008-2009, à établir un plan répondant à ses besoins.

arrangements en vigueur ne lui suffisent plus, elle va devoir déterminer les lacunes et prendre des mesures à court et à long terme pour y remédier.



L'expansion de la Commission et ses nouvelles responsabilités l'obligent à obtenir des locaux convenables pour ses employés et des aménagements modernes pour sa fonction d'arbitrage de griefs, notamment des salles d'audience mieux adaptées à la technologie. Comme les

données et des systèmes connexes.

elle va poursuivre son travail d'identification des besoins et de mise en œuvre des bases de données sur la rémunération ainsi qu'à la production des rapports pertinents. En 2008-2009, a besoin du support technologique nécessaire à la réception, au stockage et à l'analyse des

Pour soutenir sa fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, la Commission devra probablement le mettre au point pour qu'il réponde à tous les besoins. L'élaboration d'un nouveau système de gestion des cas est commencée depuis 2005-2006. Ce nouveau système va permettre à la Commission de gérer électroniquement l'information sur ses cas du moment où ils lui sont soumis à la distribution et l'affichage des décisions. Après de longs travaux de planification et de conception, le système sera opérationnel au début de 2008-2009, ce qui donnera aux employés de la Commission aussi bien qu'aux commissaires des outils plus efficaces, plus modernes et mieux intégrés de gestion des cas. Le système facilitera aussi la production de rapports plus détaillés à l'appui du nouveau cadre de mesure du rendement de la Commission. Dès que les employés commenceront à utiliser le système, il

et ses ressources humaines; elle va même prendre de nouvelles mesures en ce sens.

Afin d'accroître son efficacité et son efficacité en tant qu'organisation, la Commission va soutenir en 2008-2009 les initiatives qu'elle a déjà amorcées pour améliorer son infrastructure

COMMISSION PRIORITÉ 3 : CONTINUER D'AMÉLIORER L'INFRASTRUCTURE ET LES RESSOURCES HUMAINES DE LA

À cette fin, il faudra déterminer les postes repères, de même qu'établir l'échantillon, les paramètres et les processus de collecte de données et de rapports de l'enquête. Un ensemble préliminaire de résultats devrait être publié à l'automne 2009.

La deuxième priorité de la Commission pour 2008-2009 est une enquête nationale sur la rémunération visant une plus vaste gamme de postes de la fonction publique fédérale. La Commission a mis à l'essai des méthodes et des outils variés en vue de la réalisation d'une enquête nationale. Les SAR ont aussi étroitement collaboré avec Statistique Canada afin de bénéficier des compétences de cet organisme pour identifier et résoudre les problèmes de méthode et de procédure inhérents à la réalisation d'une enquête d'envergure nationale.

Pour 2008-2009, la priorité de la Commission dans ce contexte consiste à produire des données et des analyses sur la rémunération à partir des deux études de comparabilité de la rémunération lancées en 2007-2008 pour aider les parties dans leur démarche de négociation collective de 2007 à 2009. Ces études sont de vastes enquêtes sur les traitements et avantages offerts par d'autres employeurs du secteur public et du secteur privé pour des postes comparables à ceux des services techniques dont les occupants sont membres d'unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada ainsi que des professions liées au secteur de la santé dont les occupants sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

organisation et leur modèle opérationnel afin qu'ils continuent de répondre aux besoins des parties.



Jusqu'à présent, les activités des SARR ont été réalisées par un petit noyau qui dirige et surveille les projets de recherche et les marchés de services conclus avec des fournisseurs de l'extérieur pour mettre au point des outils d'enquête et travailler sur le terrain. Forts de l'expérience des études entreprises cette année, les SARR comptent réévaluer leur

provinciaux.

Depuis quelques années, la Commission a fait de grands progrès en créant les SARR et en établissant des bases solides pour leurs activités, notamment en faisant la dotation en personnel nécessaire ainsi qu'en tenant de grandes consultations avec les parties à la négociation collective à la fois dans la fonction publique fédérale et avec les gouvernements

la rémunération.

- aidant les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public dans leurs activités de règlement des différends grâce à des analyses comparatives pertinentes des données sur

données valides, opportunes et impartiales;

- aidant les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale dans leurs discussions et leurs négociations sur les questions de rémunération, grâce à la fourniture de

fédérale et au Parlement en :

Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la Commission contribuent à la promotion de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique

unité pour s'en charger.

Avec la promulgation de la nouvelle *LRTFP*, la Commission s'est fait confier une nouvelle responsabilité – analyse et recherche en matière de rémunération – et elle a créé une nouvelle

PRIORITÉ 2 : PRODUIRE DES DONNÉES ET DES ANALYSES SUR LA RÉMUNÉRATION

services dans la fonction publique fédérale.

un mécanisme d'étude et d'examen des autres moyens de promouvoir la prestation de ces services dans la fonction publique fédérale.

2008-2009 à déterminer s'il est souhaitable d'accroître ses services de médiation. Elle va établir

Compte tenu de tous ces facteurs, une des principales priorités de la Commission consistera en

Puisque la médiation est susceptible de réduire le nombre de cas nécessitant l'application de processus d'arbitrage aussi longs qu'exigeants, la Commission a fait valoir son potentiel aux parties à ses cas d'arbitrage depuis plusieurs années; elle va continuer à le faire en 2008-2009. Toutefois, il est possible qu'une promotion plus énergique des services de médiation préventive qu'elle offre dans l'ensemble de la fonction publique fédérale fasse augmenter la demande à un point tel qu'il sera impossible d'y répondre avec les ressources actuelles.

ses services qui va certainement s'accroître en 2008-2009.

en 2007-2008, la Commission a commencé à constater une augmentation de la demande de Avec le lancement d'une importante ronde de négociation collective dans la fonction publique pourraient nuire à la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

les différends qui les opposent, ce qui permet d'éviter des conflits de travail potentiels qu'il ententes ou établit des mécanismes permettant à de tierces parties indépendantes de résoudre médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Ce faisant, elle les aide à établir des La Commission aide également les parties à la négociation collective grâce à ses services de



Commission a mené vers la fin de 2007 un Sondage sur la satisfaction de la clientèle, le quatrième du genre depuis 1998. Cette démarche lui permet de recueillir de l'information fiable sur la satisfaction et sur les préoccupations de sa clientèle, composée de représentants des agents négociateurs et des employeurs de même que d'avocats de l'extérieur représentant les agents négociateurs et les employeurs et de fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes.

En 2008-2009, une des priorités de la Commission consistera à analyser les résultats du sondage en vue de cerner et d'exploiter les possibilités d'améliorer ses services. Elle envisage la création d'un comité consultatif de clients qui l'aiderait à cerner et mettre en œuvre des améliorations ciblées.

L'introduction et la mise en place du nouveau cadre de mesure du rendement en 2008-2009 seront certainement cruciales pour le suivi des services de la Commission et pour la production des rapports à ce sujet. Ce cadre indique clairement les résultats attendus par la Commission, en plus de préciser les indicateurs du rendement et les cibles de prestation de ses services; il est reproduit plus loin et servira à guider la collecte des renseignements quantitatifs sur le rendement qui aideront la Commission tant à prendre ses décisions qu'à produire ses rapports.

Explorer les possibilités d'activités de rayonnement des services de médiation

La médiation et le règlement des conflits sont des éléments importants du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a confié à la Commission. La médiation contribue directement à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique puisqu'il est généralement préférable de régler les différends aussi rapidement que possible et au niveau le plus bas plutôt que d'avoir recours pour ce faire à des processus de confrontation comme l'arbitrage. Les médiateurs dont la Commission offre les services sont des tiers impartiaux n'ayant aucun pouvoir décisionnel qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver de leur plein gré leurs propres solutions mutuellement acceptables.

Quand la Commission reçoit un renvoi à l'arbitrage de griefs ou une plainte, elle donne la priorité à la recherche d'options pour que les parties puissent régler l'affaire volontairement grâce à la médiation. Ses services de médiation comprennent aussi un volet de médiation préventive qui vise à régler les différends avant même qu'une demande ne lui soit présentée, ce qui peut contribuer à réduire le nombre de cas dont elle est saisie.

En 2006-2007, la Commission a offert des services de médiation dans 279 cas, dont 223 de griefs ou de plaintes et 56 de médiation préventive. Les parties ont réussi à régler 247 (89 %) de ces cas avec l'aide des médiateurs qu'elle a nommés.

Ces dernières années, la demande de services de médiation de la Commission a augmenté en même temps que le grand nombre de demandes d'arbitrage de griefs qu'elle a reçues. Elle a aussi été saisie de nouvelles demandes provenant des employeurs pour des services de médiation résultant de l'obligation que la nouvelle *LRTFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux de même que des systèmes de gestion informelle des conflits.

Comme les services de médiation de la Commission ont déjà une excellente réputation, la Commission est bien placée pour aider davantage les ministères et organismes à se donner des systèmes de gestion informelle des conflits ainsi qu'à leur offrir de la médiation pour les aider à résoudre leurs problèmes de relations de travail. À plus long terme, ces efforts stratégiques pourraient réduire le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs.



Pour continuer d'être sûre de la mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de ses services – et pour s'efforcer comme toujours d'améliorer la qualité de sa prestation – la

dossiers de cas dont elle a été saisie sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (ancienne *LRTFP*), de veiller à ce qu'aucun cas en instance ne remonte à plus de deux ans et de saisir toutes les possibilités d'améliorer les services jugés moins que satisfaisants dans le Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007. Elle va aussi étudier la possibilité de créer un comité consultatif de la clientèle afin d'obtenir une rétroaction des intervenants sur ses processus et de pouvoir discuter avec eux sur les améliorations de son service, de même que mettre en place son nouveau cadre de mesure du rendement, en amorçant la collecte des données et le contrôle.

Les services de médiation et d'arbitrage de griefs de qualité sont notamment rapides, équitables, neutres, proactifs, compétents, adaptés aux besoins, courtois, transparents et efficaces. En outre, les services d'arbitrage de griefs doivent être rendus conformément à la loi et aux principes de justice naturelle.

Depuis déjà plusieurs années, la Commission craint que sa charge d'arbitrage de griefs croissante ne sache sa capacité de traiter rapidement les cas dont elle est saisie. Le nombre de cas dont la Commission est saisie, qui incluent à la fois les nouveaux cas et ceux reportés des exercices antérieurs, continue d'augmenter chaque année. En 2006-2007, le nombre total de dossiers ouverts s'élevait à 5 928, et un gros pourcentage étaient des dossiers actifs depuis plusieurs années.

Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs (5 211) représente 88 % de tous les cas de la Commission; cela résulte des fortes augmentations du nombre de griefs renvoyés à la Commission ces dernières années. Au cours de cette période, de nombreux clients de la Commission, tant employeurs qu'agents négociateurs, ont eu des problèmes de capacité interne qui les ont contraints à présenter plus de demandes de report que jamais, ce qui a prolongé le règlement des cas.

Depuis quelques années, les efforts que la Commission a consacrés à la réduction de son arriéré ont été essentiellement axés sur l'analyse de sa charge de griefs et sur ses discussions bilatérales avec les intervenants en vue de trouver des stratégies pour remédier au problème. En 2008-2009, la Commission va se concentrer sur une gestion des cas plus directive, sur la promotion active de la médiation (particulièrement à l'intention des fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes), sur le contrôle serré des cas importants, sur un examen plus méticuleux des demandes de report, sur l'emploi de pratiques de filtrage qui lui permettront de grouper les cas analogues et sur un recours accru aux conférences préparatoires. Elle va aussi poursuivre sa pratique de tenir d'étroites consultations avec les parties (les employeurs et les agents négociateurs), afin de trouver des options susceptibles d'accélérer le traitement des cas.

Quand la nouvelle *LRTFP* a été promulguée, le 1^{er} avril 2005, les fonctionnaires ont pu continuer à renvoyer leurs griefs à l'arbitrage de griefs sous le régime de l'ancienne *LRTFP* si les événements faisant l'objet de leurs griefs s'étaient produits avant cette date ou que le grief avait été présenté mais pas encore tranché avant cette date. En 2006-2007, un total de 926 nouveaux griefs (74 %) ont été déposés sous le régime de la nouvelle loi et 325 (26 %) sous celui de l'ancienne *LRTFP*. Bien que le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'ancienne loi ait baissé, il représentait donc le quart de tous les griefs dont la Commission a été saisie en 2006-2007. En 2008-2009, la Commission s'est donné pour priorité de fermer tous les dossiers de cas qui lui ont été renvoyés sous le régime de l'ancienne *LRTFP*.

Pour continuer d'être sûre de la mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de ses services – et pour s'efforcer comme toujours d'améliorer la qualité de sa prestation – la



Comme elle est bien décidée à améliorer constamment ses services, la Commission va entreprendre plusieurs initiatives à cette fin en 2008-2009. Elle s'efforce de fermer tous les

Améliorer la prestation des services

Priorité 1 : CONTINUER D'AMÉLIORER LA PRESTATION DES SERVICES DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE DE GRIEFS AINSI QUE D'EXPLORER LES POSSIBILITÉS D'ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT DES SERVICES DE MÉDIATION

La réalisation de son mandat législatif continue d'être la priorité de la Commission, mais elle compte se donner trois priorités pour atteindre d'ici au 31 mars 2009 les résultats décrits dans les pages qui suivent.

relations de travail au Parlement.
La Commission a une activité de programme : la prestation des services d'arbitrage de griefs, de médiation ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération conformément à la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et la Loi sur les

Plans et priorités 2008-2009

La Commission se fie aux commissaires – qui sont nommés par le gouverneur en conseil – pour trancher les cas et pour rendre des décisions. Si les nominations aux postes de commissaires vacants et les renominations des commissaires en fonctions tardent, la capacité de la Commission de fonctionner le plus rapidement possible est réduite. En outre, puisque les cas ne peuvent être entendus que par des commissaires (à temps plein ou à temps partiel), toute baisse de leur nombre entraîne une baisse de celui des cas pouvant être entendus.

Le contexte dans lequel la nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission doit être exercée est passablement complexe parce que les besoins et les intérêts des parties qui se servent des données sur la rémunération sont différents et parfois divergents, que la Commission doit pourtant s'efforcer de respecter ces besoins dans des délais serrés et que sa tâche devient plus complexe étant donné qu'elle doit confier à divers fournisseurs l'élaboration et l'application des méthodes et des outils pertinents.

La Commission a eu besoin de plus de ressources humaines et financières pour s'acquitter de son nouveau mandat. La prestation des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération l'a même obligée à créer une nouvelle division et à recruter du personnel. Dans ce contexte, l'incertitude quant au financement qu'on lui accorde pour continuer à s'acquitter de ses nouvelles fonctions conférées par la loi pose un grand risque.

Le contexte dans lequel la nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission doit être exercée est passablement complexe parce que les besoins et les intérêts des parties qui se servent des données sur la rémunération sont différents et parfois divergents, que la Commission doit pourtant s'efforcer de respecter ces besoins dans des délais serrés et que sa tâche devient plus complexe étant donné qu'elle doit confier à divers fournisseurs l'élaboration et l'application des méthodes et des outils pertinents.

Dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27* (<http://scc.lexum.umontreal.ca/en/2007/2007scc27/2007scc27.html>), la Cour suprême du Canada a reconnu pour la première fois dans l'histoire du pays que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cet arrêt pourrait entraîner des changements dans le contexte des demandes présentées à la Commission, par exemple en ce qui concerne le questionnement de la validité constitutionnelle de certains aspects du cadre existant des relations de travail en ce qui concerne la portée de la négociation, les procédures d'accréditation, le droit de se syndiquer, etc.

ressources humaines dans la fonction publique fédérale visant à favoriser des milieux de travail sains et productifs.

La *LRTFP* s'applique à quelque 230 000 fonctionnaires fédéraux répartis dans 86 unités de négociation et représentées par 22 agents négociateurs, de même qu'aux 24 employeurs de la fonction publique fédérale, incluant les ministères de l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, les autres parties de la fonction publique énumérées à l'Annexe IV de cette loi et les organismes distincts de l'Annexe V.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) s'est vu confier un mandat élargi par la *LRTFP* : elle est désormais chargée d'effectuer des analyses et de la recherche en matière de rémunération en plus des fonctions d'arbitrage de griefs et de médiation dont elle s'acquitte depuis longtemps. L'élargissement du mandat de la Commission a rendu son administration plus complexe, puisqu'elle doit en même temps gérer des cas sous deux régimes législatifs différents.

Les fonctionnaires fédéraux offrent une vaste gamme de programmes et services à l'intention de la population canadienne. Un environnement de relations de travail favorable à une collaboration accrue entre les employeurs et les fonctionnaires peut accroître la capacité de la fonction publique de servir et de protéger l'intérêt public.

Le climat qui prévaut dans l'ensemble de la fonction publique influe sur la façon de la Commission d'établir ses priorités. Par exemple, la ronde actuelle de négociation collective fait augmenter la demande des services de médiation de la Commission et limite d'autant les ressources des Services de règlement des conflits pour la médiation des cas d'arbitrage de griefs. Cela devrait se poursuivre en 2008-2009, pendant que les négociations se poursuivent. Les enjeux des négociations collectives peuvent parfois avoir des répercussions sur la fonction d'arbitrage de griefs de la Commission. Les agents négociateurs ont déposé plus de griefs que d'habitude en période de négociation, dans le cadre de leur stratégie de pressions pour obtenir des solutions aux problèmes communs de leurs membres. Cela peut entraîner le dépôt de très nombreux griefs analogues en très peu de temps, jusqu'à plusieurs centaines en une semaine, et ces cas groupés peuvent être retirés (on a pu le constater) sans que la Commission n'intervienne vraiment une fois que le problème a été résolu, que ce soit durant les négociations collectives ou ailleurs.

En outre, les services d'arbitrage de griefs de la Commission sont très vulnérables à la disponibilité des ressources consacrées aux cas de relations de travail par les parties qui comparassent devant elle. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs d'assumer leur charge de griefs et de plaintes en instance est réduite, comme elle l'a été ces dernières années, les demandes de report se multiplient, ce qui retarde le traitement des cas par la Commission.

Les services d'arbitrage de griefs subissent aussi le contrecoup de la complexité croissante des cas renvoyés à l'arbitrage de griefs, notamment ceux portant sur des questions de droits de la personne et d'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Qui plus est, la Commission continue de constater qu'un nombre croissant de fonctionnaires se représentent eux-mêmes plutôt que d'être représentés par des agents négociateurs ou des avocats; le personnel et les arbitres de griefs de la Commission doivent généralement consacrer plus de temps à ces cas.





Le 1^{er} avril 2005, un nouveau régime de relations de travail a été introduit dans la fonction publique fédérale avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), dans le contexte d'un vaste ensemble de réformes de la gestion des

Cadre opérationnel et contexte

Plans et priorités

1 Prévisions des dépenses partiellement financées à même les niveaux de référence existants; le reste du financement nécessaire est inclus dans celui que la Commission va réclamer pour s'acquitter de son mandat.
2 Les prévisions des dépenses sont incluses dans le financement que la Commission va réclamer pour s'acquitter de son mandat.

Rémunération.	2) Produire des données et des analyses sur la	Résultat prévu :	Nouveau système de gestion des cas opérationnel, répondant aux besoins de la clientèle et produisant des données sur le rendement; problèmes de locaux à court terme réglés; projets de déménagement entamés, plans de formation et de perfectionnement en place pour tous les employés et pour les commissaires et planification des ressources humaines intégrée dans la planification stratégique.		
		3) Continuer d'améliorer l'infrastructure et les ressources humaines de la Commission.	Résultat prévu :	Nouveau système de gestion des cas opérationnel, répondant aux besoins de la clientèle et produisant des données sur le rendement; problèmes de locaux à court terme réglés; projets de déménagement entamés, plans de formation et de perfectionnement en place pour tous les employés et pour les commissaires et planification des ressources humaines intégrée dans la planification stratégique.	
En	attente	de	l'appro-	bation du	finan- cement
2 190 ²	Permanent				
240	Permanent				
-	-	-	-	-	-

RÉSULTAT STRATÉGIQUE : RELATIONS DE TRAVAIL HARMONIEUSES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE ET AU PARLEMENT ACTIVITÉ DE PROGRAMME : ARBITRAGE DE GRIEFS, MÉDIATION ET ANALYSE ET RECHERCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	Priorité	rayonnement des services de médiation de la Commission.		
		Type		
	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		2008- 2009- 2010	2009- 2010- 2011

Renseignements sommaires

Ressources financières*

2008-2009 ¹	6 756	2009-2010 ¹	6 756	2010-2011 ¹	6 756
------------------------	-------	------------------------	-------	------------------------	-------

*(en milliers de dollars)

Ressources humaines

2008-2009 ²	104 ETP	2009-2010 ²	104 ETP	2010-2011 ²	104 ETP
------------------------	---------	------------------------	---------	------------------------	---------

¹ Compte non tenu du financement additionnel que la Commission demande afin de pouvoir s'acquitter de ses nouvelles fonctions mandatée par la LRTFP.

² Y inclus les nouveaux postes dotés ou à doter pour une période indéterminée aux fins de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif.

Priorités par résultat stratégique et par activité de programme

RÉSULTAT STRATÉGIQUE : RELATIONS DE TRAVAIL HARMONIEUSES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE ET AU PARLEMENT					
ACTIVITÉ DE PROGRAMME : ARBITRAGE DE GRIEFS, MÉDIATION ET ANALYSE ET RECHERCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION					

Priorité	Type	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
1) Continuer d'améliorer la prestation des services de médiation et d'arbitrage de griefs ainsi que d'explorer les possibilités d'activités de rayonnement des services de médiation de la Commission.	Nouveau	5 330 ¹	5 330 ¹	5 330 ¹
		Résultat prévu : Tous les cas sous le régime de l'ancienne LRTFP ont été fermés; aucun cas ne remonte à plus de deux ans; le cadre de mesure du rendement de la Commission a été mis en œuvre, on a pris une décision sur l'opportunité de créer un comité consultatif de la clientèle et pris aussi des mesures appropriées pour donner suite aux résultats du sondage de 2007 sur la satisfaction de la clientèle. On a exploré les possibilités d'activités de		





La baisse de 4,7 M \$ entre le Budget principal des dépenses de 2007-2008 et celui de 2008-2009 est essentiellement attribuable à une diminution du financement temporaire reçu en raison d'un nouvel établissement de profil du financement des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (ce financement prendra fin en mars 2008).

- ¹ Compte tenu de la meilleure prévision des dépenses en espèces jusqu'à la fin de l'exercice.
- ² Compte non tenu du financement additionnel que la Commission demande pour s'acquitter de ses nouvelles fonctions mandatées par la LRTFP.
- ³ Y inclus les nouveaux postes dotés ou à doter pour une période indéterminée aux fins de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif.

Prévision des dépenses	2008-2009 ² prévision	2009-2010 ² prévision	2010-2011 ² prévision
Arbitrage de griefs, médiation, analyse et recherche en matière de rémunération			
11 405	6 756	6 756	6 756
Total du Budget principal des dépenses			
11 405	6 756	6 756	6 756
Rajustements :			
(A) Budget supplémentaire des dépenses			
Financement pour s'acquitter du mandat élargi de la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	2 549		
Report du budget de fonctionnement	854		
Autres			
Financement de la LMF - Affectation bloquée	(1 003)		
Rajustement pour la conciliation avec la meilleure estimation des prévisions des dépenses	(1 900)		
Total des rajustements	500	-	-
Total des dépenses prévues	11 905	6 756	6 756
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	2 298	2 191	2 191
Coût net du programme	14 203	8 947	8 947
Équivalents temps plein	88 ³	104 ³	104 ³

Dépenses prévues et équivalents temps plein

Le directeur général et avocat général dirige et surveille la conduite des affaires courantes de la Commission. Il relève du président et est appuyé dans son travail par cinq directeurs directement responsables de l'établissement des priorités, de la gestion du travail et des rapports sur le rendement de leur service.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'administrer la *LRTFP* en tenant des audiences dans tout le Canada ainsi qu'en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et pouvant être reconduits.

Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

(en milliers de dollars)			
Poste voté et législatif	Commission des relations de travail dans la fonction publique	Budget 2008-2009 principal	Budget principal 2007-2008
85	Dépenses du programme	5 996	10 617
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	760	788
Total de l'organisme		6 756	11 405

La baisse de 4,7 M \$ entre le Budget principal des dépenses actuel et le Budget principal des dépenses précédent est essentiellement attribuable à une réduction du financement temporaire reçu par suite du reprofilage du financement des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (ce financement prendra fin en mars 2008).

Comme on l'a souligné ailleurs, la Commission cherche à faire rajuster de façon permanente ses niveaux de référence, de façon à pouvoir s'acquitter de son mandat élargi ainsi qu'à pallier la charge de travail du Conseil national mixte.



Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et dans les institutions du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement et le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

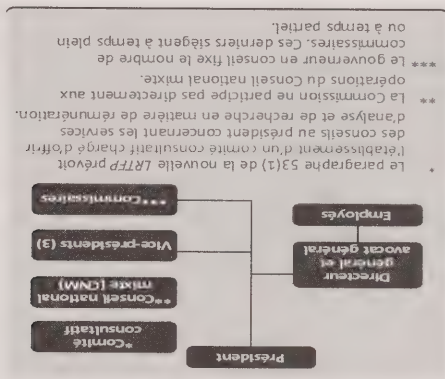
La Commission fournit trois grands types de services :

- arbitrage de griefs – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération – réaliser des études de comparabilité de la rémunération et produire de l'information pouvant être utilisée pour la négociation et la conclusion des conventions collectives.

La Commission sert la population canadienne en favorisant le maintien de relations harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, ce qui contribue à accroître la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.

Renseignements sur l'organisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique



En tant que tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. La ministre désignée actuelle est la ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles.

L'article 44 de la *LRTP* précise que le président est le premier dirigeant de la Commission; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités.

Déclaration de la direction

Je soumetts, pour son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009* : *Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences de présentation énoncées dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur le résultat stratégique et l'architecture des activités de programme de la Commission approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente des renseignements cohérents, exhaustifs, équilibrés et fiables;
- Il établit une base de responsabilisation quant aux résultats obtenus grâce aux ressources et aux pouvoirs confiés;
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.



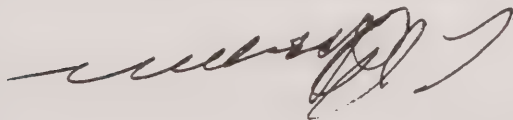
Casper Bloom, c.r., Ad. E.
Président

Commission des relations de travail dans la
fonction publique



humaines pour être en mesure de réagir efficacement à l'évolution de son environnement opérationnel, en sachant tirer parti des possibilités et en contrôlant les risques.

Enfin, je tiens à répéter que l'absence d'une base de financement permanent m'inquiète toujours; la Commission a besoin de cette base pour avoir la stabilité nécessaire afin de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la LRTFP. Elle a besoin d'un financement suffisant sur une base permanente pour s'acquitter pleinement de ses obligations sous le régime de la nouvelle loi. J'espère que les efforts que nous allons déployer en 2008-2009 nous permettront d'aboutir à une solution qui nous permettra de disposer du financement nécessaire pour la mise en œuvre intégrale de la LRTFP dans les années à venir.



Casper Bloom, c.r., Ad. E.

Président

Commission des relations de travail dans la
fonction publique



Message du président

À titre de président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, je suis heureux de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009 de la Commission.

La Commission est un tribunal quasi judiciaire chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale ainsi qu'au Parlement; elle est donc un des rares organismes du genre au Canada à combiner les fonctions d'arbitrage de griefs et de relations de travail.

Dans son rôle d'arbitrage des griefs, des plaintes et des demandes qui lui sont présentées, de médiation des différends, de soutien du processus de négociation collective ainsi que d'analyse et de

recherche en matière de rémunération, la Commission contribue à

favoriser des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs; elle sert donc la population canadienne en contribuant à faire en sorte que les milieux de travail responsables de l'exécution des programmes gouvernementaux d'intérêt public soient productifs et efficaces.

La vision récemment réaffirmée de la Commission la guidera dans les années à venir. En tant que tribunal indépendant créé par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, la Commission demeure fidèle à son devoir de neutralité, d'impartialité et d'équité. Elle s'efforce de fournir ses services en temps opportun et de s'acquitter de ses fonctions de façon à répondre aux besoins de manière proactive, en consultation. Son but consiste à contribuer au règlement des différends de travail ainsi qu'à fournir les outils, la formation et l'information nécessaires à l'appui des processus de relations de travail. Enfin, elle s'efforce aussi d'offrir tant à ses propres employés qu'aux commissaires un milieu de travail intéressant et stimulant privilégiant l'apprentissage permanent, le travail d'équipe et une saine gestion.

La Commission est tout à fait consciente de l'importance de son mandat et des conséquences des décisions qu'elle rend pour les milliers de fonctionnaires qu'elle sert directement et indirectement, et consciente aussi de sa responsabilité envers ceux qui comparaissent devant elle et tous ceux qui comptent sur elle pour maintenir l'intégrité et l'équité du processus décisionnel en établissant les plans et les priorités qui figurent dans ce rapport.

La Commission a identifié trois grandes priorités pour 2008-2009. Elle va s'employer à les réaliser en renforçant et ciblant les efforts qu'elle ne cesse de déployer pour concrétiser sa vision. Ce rapport expose les plans visant à améliorer les services d'arbitrage de griefs et de médiation de la Commission, à gérer un nombre croissant de cas de plus en plus complexes, à réduire l'arrière, à faire activement la promotion de ses services de médiation et à déterminer notre potentiel de centre d'expertise en médiation. La Commission va aussi produire des données et des analyses sur la rémunération en temps opportun pour qu'on s'en serve dans les négociations, tout en continuant à améliorer son infrastructure et perfectionner ses ressources



TABLE DES MATIÈRES

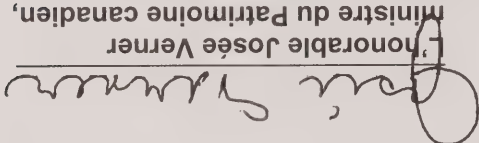
SECTION I : SURVOL	3
Message du président.....	3
Déclaration de la direction.....	5
Raison d'être.....	6
Renseignements sur l'organisation.....	6
Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal.....	7
Dépenses prévues et équivalents temps plein.....	8
Renseignements sommaires.....	9
Plans et priorités.....	10
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT	18
STRATÉGIQUE	18
Description de l'activité de programme.....	18
Cadre de mesure du rendement.....	20
SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	23
Lien avec les résultats du gouvernement du Canada.....	23
APPENDICE A : AUTRES RENSEIGNEMENTS	24
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	24
Comment communiquer avec nous.....	25

**Commission des relations de
travail dans la fonction publique**

Budget des dépenses

2008-2009

Rapport sur les plans et les priorités


L'honorable Josée Verner
Ministre du Patrimoine canadien,
de la Condition féminine et des
Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenses (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministre et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont destinés à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministre et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.
Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.lbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2009-III-35
ISBN : 978-0-660-63563-7



Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités





Public Service Staffing Tribunal

2008–09
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON KIA 0S5

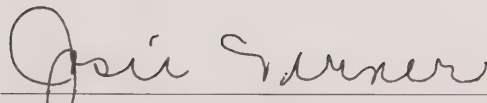
Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-122
ISBN: 978-0-660-63564-4

Public Service Staffing Tribunal

2008 – 2009

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in black ink, reading "Josée Verner". The signature is written in a cursive style with a large, looping initial "J".

The Honourable Josée Verner
Minister of Canadian Heritage,
Status of Women and Official Languages

Table of Contents

SECTION I — OVERVIEW	1
Chairperson's Message	2
Management Representation Statement	3
Raison d'être	4
Organizational Information	4
Roles and Responsibilities	5
Program Activity Architecture (PAA) Crosswalk	6
Summary Information	8
Program Activities by Strategic Outcome	8
Tribunal Plans and Priorities	9
Operating Environment	9
Internal Factors	10
External Factors	10
Program Priorities	11
Management Priorities	12
Link to the Government of Canada Outcome areas	12
SECTION II — ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME	13
SECTION III — SUPPLEMENTARY INFORMATION	17
SECTION IV — OTHER ITEMS OF INTEREST	19



SECTION I
Overview

Chairperson's Message



I am pleased to present the 2008-2009 Report on Plans and Priorities for the Public Service Staffing Tribunal (the Tribunal).

The Tribunal was established on December 31, 2005 by the *Public Service Employment Act* (PSEA) as an independent, quasi-judicial body with a mandate to consider and dispose of complaints under the new provisions for staffing and staffing recourse in the federal public service.

The preamble of the PSEA clarifies the values and ethics that should underlie staffing: "The Government of Canada is committed to a public service that (...) is characterized by fair, transparent employment practices, respect for employees, effective dialogue and recourse aimed at resolving appointment issues."

In keeping with these values from the outset, the Tribunal adopted an approach that allows parties to a complaint to resolve their differences through informal processes based on communication and sustained dialogue. Accordingly, the *Public Service Staffing Tribunal Regulations* provide several opportunities in the complaint process for the parties to come to a resolution without a formal hearing.

The Tribunal's informal processes – that is, the exchange of information, pre-hearing conference and mediation – have proven to be very successful thus far. Of the 273 files closed during the fiscal year 2006-2007, 86% (or 235 files) were resolved by the parties themselves without a decision by the Tribunal. Of the remaining files, some were decided on the basis of written submissions, others were carried over into the next fiscal year, but only three complaints proceeded to a formal hearing.

In the coming months, the Tribunal plans to build upon the practices and procedures put in place over the past two years to ensure the fair and timely resolution of complaints. Many of the Tribunal's priorities are ongoing:

- Consider and dispose of complaints
- Provide mediation services
- Improve external communications
- Strengthen corporate services
- Strengthen human resources management

New activities for the coming year include: Developing training, policies and procedures for the conduct of settlement conferences; improving the Tribunal's case management system to ensure the efficient processing of complaints and exploring ways of increasing the delivery of mediation services across the country.

Through these activities, the Tribunal demonstrates its commitment to safeguarding merit in the public service as an independent body in order that Canadians continue to benefit from a public service that strives for excellence and serves the public with integrity.

Guy Giguère

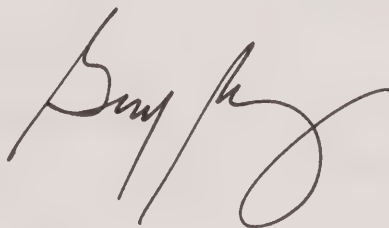
Management Representation Statement

I submit the 2008–2009 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staffing Tribunal for tabling in Parliament.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in *Guide for the Preparation of Part III of the 2008–09 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board of Canada Secretariat guidance;
- It is based on the Tribunal's strategic outcome(s) and Program Activity Architecture that were approved by the Treasury Board;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board of Canada Secretariat.

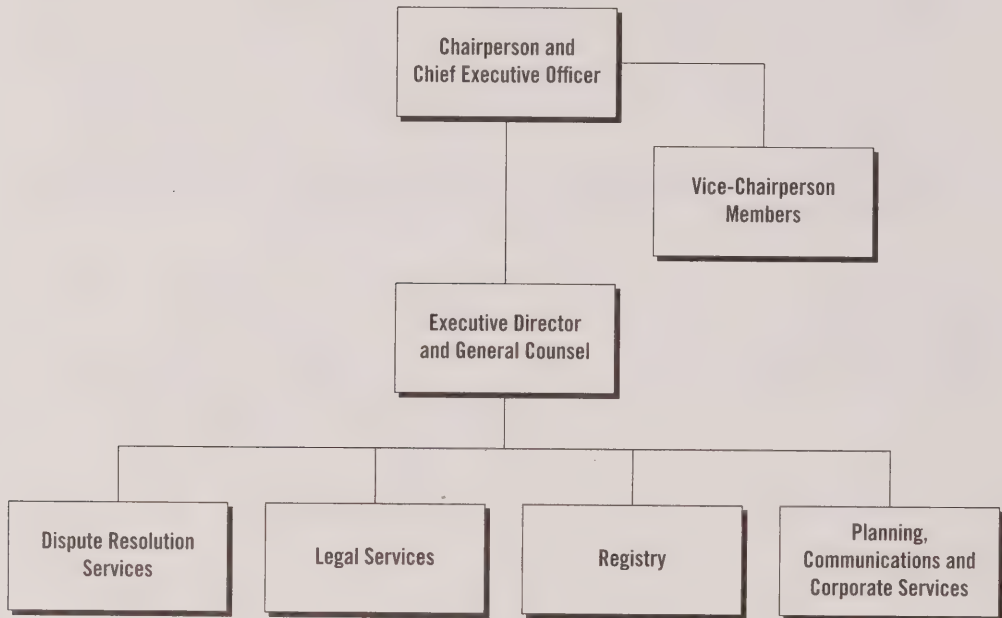
Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guy Giguère', with a stylized, flowing script.

Raison d'être

The Public Service Staffing Tribunal is an independent, quasi-judicial body established under the *Public Service Employment Act* to deal with complaints related to internal appointments and lay-offs in the federal public service. The Tribunal conducts hearings and provides mediation services in order to resolve complaints.

Organizational Information



Roles and Responsibilities

The **Chairperson** is the Tribunal's chief executive officer and has supervision over and direction of the work of the Tribunal, including the assignment of complaints to members and the determination of the date, time and place of hearings. The Chairperson may authorize the **Vice-Chairperson** to exercise any of the Chairperson's powers or perform any of the Chairperson's functions.

The **Executive Director and General Counsel** is responsible for: providing advice to the Chairperson; managing the Tribunal's finances within the approved budget in accordance with financial policies and procedures; managing the Tribunal's human resources efficiently and effectively; providing expert legal advice to Tribunal members and staff on the adjudicative responsibilities of the Tribunal and any issues related to complaints, procedural matters, evidentiary issues, *Charter of Rights and Freedoms* considerations and other administrative law concerns; leading the development of the Tribunal's policies, procedures and practices with respect to its mediation, adjudication and registry functions; managing the Tribunal's overall communications strategy and outreach activities to increase awareness of the role and work of the Tribunal and leading the implementation of the policy frameworks for the Tribunal in areas such as information management, information technology, audit and evaluation.

The **Director, Registry, Operations and Policy** is responsible for the development and implementation of the Tribunal's operational policy and procedures, including case management services, registry services, the translation and dissemination of decisions and the scheduling and managing of hearing logistics with Tribunal members.

The **Director, Dispute Resolution Services** is responsible for the Tribunal's dispute resolution services, including the scheduling, organizing and conduct of mediation sessions and the development of mediation training, for Tribunal members, employees and stakeholders.

The **Director, Planning, Communications and Corporate Services** is responsible for external and internal communications and for corporate services such as strategic and business planning, finance, administrative services, material management, information technology and management, audit and evaluation and shared services arrangements.

Program Activity Architecture (PAA) Crosswalk

Old Strategic Outcome:	Contribute to a competent, non-partisan and representative Public Service through impartial and timely disposition of disputes related to the internal staffing and lay-off processes in the Government of Canada	
New Strategic Outcome:	Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada	
(\$ thousands)	New Program Activity:	Total
	Adjudication and mediation of complaints filed under the <i>Public Service Employment Act</i>	
Old Program Activity:	\$4,968	\$4,968
Processing of complaints relating to the appointment, revocation and lay-off provisions under the <i>Public Service Employment Act</i>		

Reason for changes

Step 1 of the implementation of the Management, Resources and Results Structure (MRRS) required departments and agencies to develop fully articulated structures for their Program Activity Architecture (PAA) by April 30, 2007. As part of the MRRS exercise, the Tribunal's single strategic outcome and program activity were changed with input received from Treasury Board analysts to better reflect its mandate and describe its main responsibilities more accurately.

Voted and Statutory Items displayed in Main Estimates

(\$ thousands)		Current Main Estimates 2008-2009	Previous Main Estimates 2007-2008
Voted & Statutory Item	Public Service Staffing Tribunal		
90	Program expenditures	4,481	4,451
(S)	Contributions to employee benefit plans	487	509
Total Voted and Statutory Items		4,968	4,960

Planned Spending and Full Time Equivalents

(\$ thousands)	Forecast Spending 2007–2008 ¹	Planned Spending 2008–2009	Planned Spending 2009–2010 ²	Planned Spending 2010–2011 ²
Adjudication and mediation of complaints filed under the <i>Public Service Employment Act</i>	4,960	4,968	–	–
Total Main Estimates	4,960	4,968	–	–
Adjustments:				
Supplementary Estimates (A)				
Operating budget carry forward	236			
Other				
Adjustment entry to reconcile to best estimate of forecast spending	(1,100)			
Total Adjustments	(864)	–	–	–
Total Planned Spending	4,096	4,968	–	–
Plus: Cost of services received without charge	532	598	–	–
Net cost of Program	4,628	5,566	–	–
Full Time Equivalents	33	35	35	35

¹ Reflects the best forecast of cash expenditures to the end of the fiscal year.

² The Tribunal is requesting funding to pursue its mandate.

Summary Information

Financial Resources (\$ thousands)

	2008-09	2009-10	2010-11
	4,968	—	—

Human Resources

	2008-09	2009-10	2010-11
	35 FTEs	35 FTEs	35 FTEs

Program Activities by Strategic Outcome

	Expected Results	Planned Spending (\$ thousands)			Contributes to the following priority
		2008–09	2009–10	2010–11	
Strategic Outcome:	Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada				
Program Activity Title	Adjudication and mediation of complaints filed under the <i>Public Service Employment Act</i>	4,968	—	—	Priorities 1 and 2

Public Service Staffing Tribunal Priorities

Name	Type	Planned Spending (\$ thousands)		
		2008-09	2009-10	2010-11
1. Consider and dispose of complaints	Ongoing	2,278	—	—
2. Provide mediation services	Ongoing	880	—	—
3. Improve external communications	Ongoing	200	—	—
4. Strengthen corporate services	Ongoing	1,110	—	—
5. Strengthen human resources management	Ongoing	500	—	—

Tribunal Plans and Priorities

Operating Environment

The Public Service Staffing Tribunal officially began its operations on December 31, 2005 as part of the Government of Canada's strategy to modernize human resources management, including staffing and staffing recourse, in the federal public service.

Since its creation, the Tribunal has received approximately 1,000 complaints, the vast majority of which stem from internal appointment processes. The Tribunal also deals with complaints related to lay-offs, the revocation of an appointment or the implementation of a corrective action ordered by the Tribunal.

Under the new *Public Service Employment Act* (PSEA), the grounds for complaint with respect to an internal appointment process are: abuse of authority in the application of merit, abuse of authority in the choice of process and failure to evaluate a candidate in the language of their choice.

It was estimated that these limited grounds for complaint would lead to approximately 400 complaints per year. Although it is impossible to predict the number of complaints that will be presented to the Tribunal in a given year, current trends seem to indicate that the number of complaints should exceed the projected annual figure by at least 50 per cent.

The volume of complaints combined with the Tribunal's limited resources means that the Tribunal must implement practices and procedures that will ensure that complaints are dealt with in an efficient and effective manner. The priorities identified for 2008–2009 are intended to build upon the foundation laid in the Tribunal's first two years of operations by reviewing both the Tribunal's complaint and hearing processes and making any changes deemed necessary.

The Tribunal is authorized by the PSEA to make its own regulations respecting: the manner of and the time frame for submitting complaints; the procedure for hearings; the time frames for providing notices and other documents; the manner of giving notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information obtained in the course of an appointment process or a complaint proceeding under the Act.

Experience in using the *Public Service Staffing Tribunal Regulations* in effect since December 31, 2005 has demonstrated that changes are necessary to clarify the intent of certain provisions. As a result, the Tribunal has undertaken a review of the *Regulations* in consultation with its major stakeholders. An amended version of the *Regulations* will be made available in 2008.

Internal Factors

With 25 employees and five full-time members, the Tribunal faces the same challenge as other very small agencies – that is, a large number of tasks to be performed by a small staff. The need to streamline procedures is essential in order to keep the workload manageable. Additional office space has been secured and there are a number of ongoing appointment processes for various positions with the Tribunal.

The lack of permanent funding for the Tribunal means that available resources must be utilized in the most cost-effective manner possible and that efforts to obtain a permanent source of funding will continue.

As the Tribunal is a key component of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), including the new PSEA, the Tribunal's operations are critical to the credibility and effectiveness of both Acts. Without adequate, permanent funding, the Tribunal could face the following risks:

- Inability to process complaints in a timely manner, thereby resulting in a significant backlog.
- Loss of credibility, as the backlog increases and the Tribunal is unable to meet its objectives.
- High staff turnover as a result of an uncertain future.

Without the assurance that appropriate, ongoing funding is available for 2009-2010 and beyond, the Tribunal will continue to be distracted from its mandate by funding issues and concerns about serious shortfalls. As an independent recourse body, the Tribunal must be provided with a secure future; otherwise, the value and the benefits of the PSMA will be called into question. Appropriate, permanent funding will ensure that the Tribunal can focus on its mandate and that the public service can move forward to achieve modernization objectives and ensure high quality service to Canadians.

External Factors

Delegated managers in departments and agencies have begun to exercise the flexibility afforded to them under the new legislation and have undertaken an increasing number of collective staffing processes. Such processes can involve hundreds of candidates and result in multiple and successive appointments, which, in turn, may lead to a right of complaint being afforded with each appointment or set of appointments. This type of staffing action results in an increased workload for the Tribunal, particularly with regard to the administrative tasks required by the Registry's case management system – i.e., providing notice of the complaint to a large number of parties, scheduling hearings, etc.

A review of the PSMA (including the new PSEA) will take place in 2010. The Tribunal must not only ensure that its decisions reflect the spirit and intent of the new legislation, but also prepare recommendations with a view to improving its overall effectiveness.

With growing numbers of employees eligible for retirement, the Government of Canada is committed to renewing its workforce through more effective recruitment and more targeted employee development. A subsequent increase in the number of staffing actions could lead to a similar increase in the number of complaints to the Tribunal.

Although awareness of the Tribunal's complaint process has increased considerably among managers, human resources advisors and bargaining agent representatives, some concerns remain. There is, therefore, a continuing need to provide current and relevant information to all stakeholders.

Departments, agencies and bargaining agents all have limited resources to deal with staffing complaints. Due to the parties' own workloads, the Tribunal receives numerous requests to extend deadlines and frequently encounters difficulties when scheduling mediation sessions. Delays in the complaint process may occur as a result.

Program Priorities

This section provides details on specific initiatives identified for the planning period that support the Tribunal's strategic outcome: *Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada.*

Given that the Tribunal's sole program activity is the adjudication and mediation of complaints under the PSEA, the Tribunal's two main priorities remain constant.

1. Consider and dispose of complaints

The unexpectedly high volume of complaints has underscored the need for a comprehensive and integrated case management system to ensure that complaints are handled as efficiently as possible. To this end, the Tribunal will continue to develop and implement a customized case management system that will perform numerous functions such as, enable Tribunal members and staff to check on the status of a file, schedule hearings and mediation sessions and permit complainants to monitor the progress of their complaints through the Internet.

In light of the success of the alternate dispute resolution mechanisms already in place – that is, the exchange of information and pre-hearing conferences – the Tribunal will develop and implement a framework for the holding of settlement conferences. Settlement conferences will provide the parties with an opportunity to discuss the strengths and weaknesses of their case with the assistance of a Tribunal member.

Tribunal members and staff are provided training on a variety of topics related to their work in order to ensure consistency and high quality in the decisions rendered.

2. Provide mediation services

The demand for the Tribunal's mediation services continues to rise steadily. Over the past two years, experience has shown that two-thirds of all mediation sessions have taken place outside of the National Capital Region. Since meeting this demand has been somewhat of a challenge due to limited resources, the Tribunal will explore options for increasing the delivery of its mediation services in the regions.

The Tribunal's Interest-based Negotiation and Mediation Training program will continue to be delivered on a regular basis across the country so that its main stakeholders – human resources specialists, delegated managers and bargaining agent representatives – are well prepared to assume their roles and responsibilities in mediation.

3. Improve external communications

The Tribunal's communication and outreach strategy has been largely successful. It is, nevertheless, crucial to the Tribunal's operations that its stakeholders continue to receive timely and relevant information regarding Tribunal decisions, policies and procedures. Accordingly, the Tribunal will continue to develop and disseminate communications products and tools and to seek every opportunity for establishing and maintaining positive relationships with stakeholder groups.

The Tribunal is reviewing the mandate of its stakeholder discussion group with a view to further developing its forum for regular and meaningful consultation.

In 2008-2009, the Tribunal's website will be revamped to ensure that its content is widely accessible and Tribunal representatives will continue to deliver presentations to interested groups whenever requested to do so.

Management Priorities

1. Strengthen corporate services

The Tribunal is now well positioned to be able to improve its management practices. In the coming year, a comprehensive yet practical information management policy and plan will be developed and implemented in stages. A five-year audit and evaluation plan has been developed and will be implemented starting this fiscal year.

2. Strengthen human resources management

With its basic infrastructure in place, the Tribunal can devote more time and resources to developing an integrated human resources and business plan, continuous learning plans for all employees and developing human resources policies in areas such as performance management, employee assistance and values and ethics.

Link to the Government of Canada Outcome areas

Government Affairs

The PSEA was intended to modernize staffing in the public service by providing independent recourse for complaints related to internal appointments and lay-offs and also increase the availability and effectiveness of mediation in resolving complaints.

In striving to provide transparent, impartial and sound decision-making to departments, agencies and bargaining agents as well as the necessary support to help the parties resolve complaints without a formal hearing, the Tribunal contributes to both the effective management of human resources in the public service and the protection of the integrity of the appointment process. In so doing, the Tribunal provides support to a public service based on merit and capable of delivering services of the highest quality to Canadians.



SECTION II

Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

Strategic Outcome

Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada.

Indicator	Target
Percentage of complaints referred to judicial review on the grounds that the Tribunal failed to observe a principle of natural justice, procedural fairness or other procedure	3%

Financial Resources (\$ thousands)

2008-09	2009-10	2010-11
4,968	—	—

Human Resources

2008-09	2009-10	2010-11
35 FTEs	35 FTEs	35 FTEs

Performance Measurement Strategy

In the Tribunal's 2007-2008 Report on Plans and Priorities, the targets for the various indicators could not be well defined, as the Tribunal's operations were still in the developing stages. In the past year, the Tribunal has developed a performance measurement framework in accordance with the MRRS and identified new, specific targets for each of the indicators. It should be noted that the Tribunal's performance measurement framework continues to be improved as the Tribunal gains more experience and refines its complaint policies and procedures.

Program Activity

Adjudication and mediation of complaints filed under the *Public Service Employment Act*.

Expected Results

1. Tribunal decisions are timely, sound and well reasoned

The Tribunal's first objective is to render high quality decisions with respect to complaints filed under the *Public Service Employment Act*. An important measure of quality is the number of legal challenges of Tribunal decisions submitted to the Federal Court for judicial review and, of those, the number dismissed.

It is also important to measure the time it takes to issue a decision following a hearing. Measuring the time elapsed between the filing of a complaint and the hearing of the complaint is not a good indicator due to the many factors beyond the control of the Tribunal – for example, the number of legitimate requests to extend deadlines, the difficulty of scheduling both mediation sessions and hearings, etc.

The indicators and targets for measuring the quality and time involved in rendering decisions are as follows:

Indicator	Target
Percentage of decisions where reasons are issued within two months of hearing	80%
Percentage of Tribunal decisions upheld on judicial review	95%

2. Optimal utilization of Tribunal's dispute resolution services by parties

In keeping with the spirit and intent of the *Public Service Modernization Act*, the Tribunal strives to assist the parties resolve the complaint without having a formal hearing.

In its 2007-2008 Report, the Tribunal established a 40% participation rate for mediation – that is, the Tribunal's goal was that 40% of all complaints filed would be referred to mediation. However, the parties to a complaint are not obliged to participate in mediation. It was therefore determined that a more appropriate indicator to assess the effectiveness of the Tribunal's mediation services would be the number of withdrawals of complaint (in percentage terms) that result from mediation.

As such, the indicator and target for measuring the use of the Tribunal's dispute resolution services are as follows:

Indicator	Target
Percentage of mediations resulting in withdrawal of complaint	70%



Supplementary Information

SECTION III
Supplementary Information

Table 1: Services Received Without Charge

(\$ thousands)	2008-2009
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	376
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board of Canada Secretariat	222
2008-2009 Services received without charge	598



SECTION IV
Other Items of Interest

Statute and Regulations

Public Service Employment Act

S.C. 2003, c. 22, ss. 12 and 13

Public Service Staffing Tribunal Regulations

SOR/2006-6

Contact Information

Public Service Staffing Tribunal

240 Sparks Street

6th Floor West

Ottawa, ON K1A 0A5

Telephone: 613-949-6516 or 1-866-637-4491

Facsimile: 613-949-6551

TTY: 1-866-389-6901

E-mail: Info@psst-tdfp.gc.ca

Web site: www.psst-tdfp.gc.ca

Publications and Other Relevant Documents

Public Service Staffing Tribunal Procedural Guide, 2007

Statutory Responsibilities

The *Public Service Employment Act* requires or permits the Tribunal to undertake the following activities:

1. consider and dispose of complaints presented to the Tribunal [subs. 88(2)];
2. in the case of a founded complaint involving a lay-off of an employee, set aside the decision of a deputy head to lay off the employee and order the deputy head to take any corrective action that it considers appropriate, other than the lay-off of another employee [subs. 65(4)];
3. in considering whether a complaint against a lay-off is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to the right to equal pay for work of equal value [subs. 65(7)];
4. in the case of a founded complaint involving a revocation of an appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to set aside the revocation [s. 76];
5. in the case of a founded complaint involving an internal appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment or not to make the appointment and to take any corrective action that it considers appropriate [subs. 81(1)];
6. in considering whether a complaint against an internal appointment is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to equal pay for work of equal value [s. 80];
7. in the case of a complaint involving a corrective action ordered by the Tribunal, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment made as a result of the implementation of the corrective action, or not to make the appointment, and give the Commission or the deputy head any directions that it considers appropriate with respect to the implementation of the corrective action [s. 84];
8. provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint [subs. 97(1)];
9. summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner and to the same extent as a superior court of record [par. 99(1)(a)];
10. order that a hearing be conducted using any means of telecommunications that permits all persons participating to communicate adequately with each other [par. 99(1)(b)];
11. administer oaths and solemn affirmations [par. 99(1)(c)];
12. accept any evidence, whether admissible in a court of law or not [par. 99(1)(d)];

13. compel, at any stage of a proceeding, any person to produce any documents and things that may be relevant [par. 99(1)(e)];
14. subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles in the premises and require any person in the premises to answer all proper questions relating to a complaint [par. 99(1)(f)];
15. summarily dismiss any complaint that, in its opinion, is frivolous or vexatious [subs. 99(2)];
16. decide a complaint without holding an oral hearing [subs. 99(3)];
17. render a decision on a complaint and provide a copy of it, including any written reasons, and any accompanying order to the Public Service Commission and to each person who exercised the right to be heard on the complaint [s.101];
18. make regulations respecting complaint time limits and procedures, procedures for the hearing of complaints, time limits and procedures for notices and other documents, notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information [s.109];
19. prepare and submit an annual report to Parliament through the Minister of Canadian Heritage regarding activities during the fiscal year [subs. 110 (1)].
20. may use any services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada that are appropriate for the operation of the Tribunal [subs. 93(2)].

13. Le Tribunal peut obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [al. 99(1)e)];
14. Le Tribunal peut, sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur ou des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériel, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [al. 99(1)f)];
15. Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];
16. Le Tribunal peut statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)];
17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmet à la Commission et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];
18. Le Tribunal peut, par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées, la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; la communication de renseignements [art. 109];
19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien, au cours de l'exercice [par. 110 (1)].
20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].

Responsabilités législatives

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées et statuer sur elles [par. 88(2)];
2. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut annuler la décision de mettre le plaignant en disponibilité et ordonner à l'administrateur général de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un fonctionnaire [par. 65(4)];
3. Lorsqu'il décide si une plainte visant une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)];
4. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général, selon le cas, d'annuler la révocation [art. 76];
5. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination interne ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)];
6. Lorsqu'il décide si la plainte visant une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80];
7. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consecutive à la prise des mesures correctives ou de ne pas faire la nomination, selon le cas. Il peut aussi donner à la Commission ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application des mesures correctives [art. 84];
8. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte [par. 97(1)];
9. Le Tribunal peut, pour l'instruction d'une plainte, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives, convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites [al. 99(1a)];
10. Le Tribunal peut ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [al. 99(1b)];
11. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [al. 99(1c)];
12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [al. 99(1d)];

Loi et règlement

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13

Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique

DORS/2006-6

Coordonnées

Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6^e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Téléphone : 613-949-6516 ou 1-866-637-4491
Télécopieur : 613-949-6551
ATS : 1-866-389-6901
Courriel : info@psst-tdfp.gc.ca
Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca

Publications et autres documents pertinents

Guide de procédures du Tribunal de la dotation de la fonction publique, 2007

SECTION IV
Autres points d'intérêt

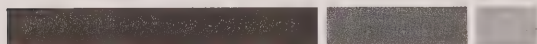


Tableau 1 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	
2008-2009	376
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	376
Contributions de l'employeur aux primes d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	222
Services reçus à titre gracieux en 2008-2009	598

SECTION III
*Renseignements
supplémentaires*



Résultats attendus

1. Décisions judiciaires et bien étayées rendues par le Tribunal dans les délais prévus

L'objectif principal du Tribunal consiste à rendre des décisions de qualité en ce qui a trait aux plaintes présentées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Un aspect important de l'évaluation de la qualité est le nombre de contestations judiciaires des décisions du Tribunal présentées à la Cour fédérale aux fins d'examen judiciaire et, parmi celles-ci, le nombre de demandes rejetées.

Il est également important de mesurer le laps de temps écoulé entre le moment où l'audience a lieu et celui où la décision est diffusée. Il n'est pas utile de prendre comme indicateur le temps écoulé entre la présentation de la plainte et l'audience, vu les nombreux facteurs qui ne dépendent pas du Tribunal – par exemple, le nombre de demandes fondées visant à faire prolonger les délais, la difficulté de fixer la date des séances de médiation et des audiences, etc.

Voici les indicateurs et les cibles visant à mesurer la qualité et les délais en ce qui a trait aux décisions :

Indicateur	Cible
Pourcentage de décisions dont les motifs sont diffusés dans les deux mois suivant la tenue de l'audience	80 %
Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées à la suite d'un examen judiciaire	95 %

2. Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal par les parties

Conformément à l'esprit et à l'intention de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, le Tribunal s'efforce d'aider les parties à régler la plainte sans procéder à une audience officielle. Dans son Rapport de 2007-2008, le Tribunal avait établi un taux de participation de 40 % en ce qui a trait à la médiation, c'est-à-dire qu'il avait pour objectif que 40 % de toutes les plaintes présentées fassent l'objet d'une médiation. Toutefois, les parties à une plainte ne sont pas tenues de participer au processus de médiation. Il a donc été déterminé qu'un indicateur plus approprié pour évaluer l'efficacité des services de médiation du Tribunal serait le nombre de plaintes retirées (en pourcentage) à la suite du processus de médiation.

Par conséquent, l'indicateur et la cible servant à mesurer l'utilisation des services de règlement des conflits du Tribunal sont les suivants :

Indicateur	Cible
Pourcentage de processus de médiation ayant mené au retrait d'une plainte	70 %

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.

Indicateur	Cible
Pourcentage de plaintes ayant fait l'objet d'un examen judiciaire au motif que le Tribunal a omis de respecter le principe de la justice naturelle, l'équité procédurale ou toute autre procédure.	3 %

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4 968	—	—

Ressources humaines

2008-2009	2009-2010	2010-2011
35 ETP	35 ETP	35 ETP

Stratégie de mesure du rendement

Dans le Rapport sur les plans et les priorités du Tribunal de 2007-2008, les cibles relatives aux divers indicateurs n'avaient pas été bien définies dans la mesure où les opérations du Tribunal étaient encore au stade de développement. Au cours de la dernière année, le Tribunal a élaboré un cadre de mesure du rendement conformément à la SGR et a défini de nouvelles cibles précises pour chacun des indicateurs. Il convient de noter que le cadre de mesure du rendement du Tribunal fera l'objet d'améliorations constantes au fur et à mesure que le Tribunal acquerra de l'expérience et peaufinera ses politiques et ses procédures de plainte.

Nom de l'activité de programme

Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

SECTION II
*Analyse des activités de programme
par résultat stratégique*



La LÉFP a été conçue pour assurer la modernisation de la dotation au sein de la fonction publique par le truchement de mécanismes de recours indépendants visant le règlement des plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité, ainsi que pour favoriser l'efficacité et une meilleure disponibilité des services de médiation pour le règlement des plaintes.

En s'efforçant d'adopter un processus décisionnel transparent, impartial et solide et de fournir aux ministères, aux organismes et aux agents négociateurs le soutien nécessaire pour permettre aux parties de régler les plaintes sans la tenue d'une audience officielle, le Tribunal contribue à la gestion efficace des ressources humaines au sein de la fonction publique et à la protection de l'intégrité du processus de nomination. Ce faisant, le Tribunal soutient une fonction publique axée sur le mérite, capable de fournir des services de haute qualité à la population canadienne.

Affaires gouvernementales

Liens avec les résultats du gouvernement du Canada

Une fois l'infrastructure de base mise en place, le Tribunal pourra consacrer davantage de temps et de ressources à l'élaboration d'un plan intégré de ressources humaines et d'activités, de plans d'apprentissage continu pour tous les employés et de politiques en matière de ressources humaines dans des domaines comme la gestion du rendement, l'aide aux employés, et les valeurs et l'éthique.

2. Renforcer la gestion des ressources humaines

Le Tribunal se trouve maintenant en bonne position pour améliorer ses pratiques de gestion. Au cours de la prochaine année, il procédera graduellement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique et d'un plan de gestion de l'information à la fois exhaustifs et pratiques. Il procédera d'autre part durant cette période à l'établissement et l'exécution d'un plan quinquennal de vérification et d'évaluation.

1. Renforcer les services généraux

Priorités de gestion

Le Tribunal est en train d'exercer 2008-2009, le site Web du Tribunal sera restructuré afin d'assurer une plus grande accessibilité de son contenu, et les représentants du Tribunal continueront de faire des présentations aux groupes intéressés, sur demande.

3. Améliorer les communications externes

La stratégie de communication et de sensibilisation du Tribunal a connu beaucoup de succès. Il est toutefois essentiel pour le fonctionnement du Tribunal que ses intervenants continuent à recevoir des renseignements pertinents, en temps opportun, en ce qui a trait aux décisions, aux politiques et aux procédures du Tribunal. Ce dernier continuera donc d'élaborer et de diffuser des outils et produits de communication et de déployer tous ses efforts pour établir et maintenir des relations positives avec les groupes d'intervenants.

Le Tribunal est en train d'examiner le mandat de son groupe de discussion avec les intervenants afin de développer davantage son forum et favoriser une consultation régulière et fructueuse.

Priorités du programme

Dans cette section sont fournis des détails sur les initiatives relevées pour la période visée, à l'appui du résultat stratégique du Tribunal, lequel objectif consiste à parvenir à un règlement juste et impartial des conflits liés aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada.

Étant donné que la seule activité de programme du Tribunal est l'arbitrage et la médiation des plaintes présentées en vertu de la *LEFP*, les deux priorités principales du Tribunal demeurent les mêmes.

1. Instruire les plaintes et statuer sur elles

Dépassant largement les prévisions, le nombre de plaintes reçues a fait ressortir la nécessité de disposer d'un système de gestion des dossiers exhaustif et intégré, permettant d'assurer le traitement efficace des plaintes. À cette fin, le Tribunal continuera d'élaborer et de mettre en œuvre un système de gestion des dossiers personnalisé, qui prendra en charge de nombreuses fonctions; par exemple, le système permettra aux membres et au personnel du Tribunal de vérifier le statut d'un dossier et de fixer la date des audiences et des séances de médiation, tout en donnant aux plaignants la possibilité de suivre la progression de leurs plaintes sur Internet.

À la lumière du succès de la mise en œuvre des mécanismes relatifs au mode alternatif de règlement des litiges – c'est-à-dire la communication de renseignements et les conférences préparatoires – le Tribunal élaborera et mettra en œuvre des politiques et des procédures liées à la tenue de conférences de règlement. Celles-ci permettront aux parties de discuter des points forts et des lacunes de leur dossier avec un membre du Tribunal.

Des séances de formation portant sur des domaines comme les conférences de règlement seront fournies aux membres et au personnel du Tribunal, ce qui permettra d'assurer l'uniformité et la qualité des décisions rendues et des services offerts.

2. Fournir des services de médiation

La demande relative aux services de médiation du Tribunal continue d'augmenter de façon constante. Au cours des deux dernières années, les deux tiers de toutes les séances de médiation ont eu lieu à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Étant donné qu'il a éprouvé certaines difficultés à répondre à cette demande en raison des ressources limitées dont il dispose, le Tribunal examinera la possibilité d'accroître la prestation des services de médiation dans les régions. Le programme de formation du Tribunal en négociation raisonnée et en médiation continuera d'être offert régulièrement à l'échelle du pays, afin que les intervenants principaux – et notamment les spécialistes des ressources humaines, les gestionnaires délégués et les représentants des agents négociateurs – soient bien préparés à assumer les rôles et responsabilités liés à la médiation.

La LÉFP a été conçue pour assurer la modernisation de la dotation au sein de la fonction publique par le truchement de mécanismes de recours indépendants visant le règlement des plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité, ainsi que pour favoriser l'efficacité et une meilleure disponibilité des services de médiation pour le règlement des plaintes.

En s'efforçant d'adopter un processus décisionnel transparent, impartial et solide et de fournir aux ministères, aux organismes et aux agents négociateurs le soutien nécessaire pour permettre aux parties de régler les plaintes sans la tenue d'une audience officielle, le Tribunal contribue à la gestion efficace des ressources humaines au sein de la fonction publique et à la protection de l'intégrité du processus de nomination. Ce faisant, le Tribunal soutient une fonction publique axée sur le mérite, capable de fournir des services de haute qualité à la population canadienne.

Liens avec les résultats du gouvernement du Canada

Affaires gouvernementales

1. Renforcer les services généraux
- Le Tribunal se trouve maintenant en bonne position pour améliorer ses pratiques de gestion. Au cours de la prochaine année, il procédera graduellement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique et d'un plan de gestion de l'information à la fois exhaustifs et pratiques. Il procédera d'autre part durant cette période à l'établissement et l'exécution d'un plan quinquennal de vérification et d'évaluation.
2. Renforcer la gestion des ressources humaines
- Une fois l'infrastructure de base mise en place, le Tribunal pourra consacrer davantage de temps et de ressources à l'élaboration d'un plan intégré de ressources humaines et d'activités, de plans d'apprentissage continu pour tous les employés et de politiques en matière de ressources humaines dans des domaines comme la gestion du rendement, l'aide aux employés, et les valeurs et l'éthique.

Priorités de gestion

3. Améliorer les communications externes
- La stratégie de communication et de sensibilisation du Tribunal a connu beaucoup de succès. Il est toutefois essentiel pour le fonctionnement du Tribunal que ses intervenants continuent à recevoir des renseignements pertinents, en temps opportun, en ce qui a trait aux décisions, aux politiques et aux procédures du Tribunal. Ce dernier continuera donc d'élaborer et de diffuser des outils et produits de communication et de déployer tous ses efforts pour établir et maintenir des relations positives avec les groupes d'intervenants.
- Le Tribunal est en train d'examiner le mandat de son groupe de discussion avec les intervenants afin de développer davantage son forum et favoriser une consultation régulière et fructueuse.
- Au cours de l'exercice 2008-2009, le site Web du Tribunal sera restructuré afin d'assurer une plus grande accessibilité de son contenu, et les représentants du Tribunal continueront de faire des présentations aux groupes intéressés, sur demande.

Priorités du programme

Dans cette section sont fournis des détails sur les initiatives relevées pour la période visée, à l'appui du résultat stratégique du Tribunal, lequel objectif consiste à parvenir à un règlement juste et impartial des conflits liés aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada.

Étant donné que la seule activité de programme du Tribunal est l'arbitrage et la médiation des plaintes présentées en vertu de la *LEFP*, les deux priorités principales du Tribunal demeurent les mêmes.

1. Instruire les plaintes et statuer sur elles

Dépassant largement les prévisions, le nombre de plaintes reçues a fait ressortir la nécessité de disposer d'un système de gestion des dossiers exhaustif et intégré, permettant d'assurer le traitement efficient des plaintes. À cette fin, le Tribunal continuera d'élaborer et de mettre en œuvre un système de gestion des dossiers personnalisé, qui prendra en charge de nombreuses fonctions; par exemple, le système permettra aux membres et au personnel du Tribunal de vérifier le statut d'un dossier et de fixer la date des audiences et des séances de médiation, tout en donnant aux plaignants la possibilité de suivre la progression de leurs plaintes sur Internet.

À la lumière du succès de la mise en œuvre des mécanismes relatifs au mode alternatif de règlement des litiges – c'est-à-dire la communication de renseignements et les conférences préparatoires – le Tribunal élaborera et mettra en œuvre des politiques et des procédures liées à la tenue de conférences de règlement. Celles-ci permettront aux parties de discuter des points forts et des lacunes de leur dossier avec un membre du Tribunal.

Des séances de formation portant sur des domaines comme les conférences de règlement seront fournies aux membres et au personnel du Tribunal, ce qui permettra d'assurer l'uniformité et la qualité des décisions rendues et des services offerts.

2. Fournir des services de médiation

La demande relative aux services de médiation du Tribunal continue d'augmenter de façon constante. Au cours des deux dernières années, les deux tiers de toutes les séances de médiation ont eu lieu à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Étant donné qu'il a éprouvé certaines difficultés à répondre à cette demande en raison des ressources limitées dont il dispose, le Tribunal examinera la possibilité d'accroître la prestation des services de médiation dans les régions.

Le programme de formation du Tribunal en négociation raisonnée et en médiation continuera d'être offert régulièrement à l'échelle du pays, afin que les intervenants principaux – notamment les spécialistes des ressources humaines, les gestionnaires délégués et les représentants des agents négociateurs – soient bien préparés à assumer les rôles et responsabilités liés à la médiation.

Facteurs externes

Les gestionnaires délégués des ministères et des organismes ont commencé à tirer parti de la marge de manœuvre que leur offre la nouvelle *Loi* et mènent un nombre croissant de processus de dotation collective pour viser des centaines de candidats et entraîner des nominations nombreuses et successives. Chaque nomination ou série de nominations peut ensuite être assortie d'un droit de recours. Ce type de mesure de dotation entraîne donc une augmentation de la charge de travail du Tribunal, particulièrement en ce qui a trait aux tâches administratives rendues nécessaires par le système de gestion des dossiers du Greffe (c.-à-d. qu'il faut transmettre un avis aux nombreuses parties à une plainte, fixer la date des audiences, etc.).

Un examen de la *LMFP* (y compris de la nouvelle *LEFP*) aura lieu en 2010. Non seulement le Tribunal doit-il s'assurer que ses décisions sont conformes à l'esprit et à l'intention de la nouvelle *Loi*, mais il doit également formuler des recommandations en vue d'améliorer son efficacité globale.

Compte tenu du nombre croissant d'employés admissibles à la retraite, le gouvernement du Canada s'est engagé à renouveler son effectif au moyen de mesures de recrutement plus efficaces et du perfectionnement professionnel ciblé des employés. Toute augmentation subséquente des mesures de dotation pourrait entraîner un accroissement proportionnel du nombre de plaintes présentées au Tribunal.

Bien que la compréhension du processus de plainte du Tribunal ait augmenté considérablement chez les gestionnaires, les conseillers en ressources humaines et les représentants des agents négociateurs, certaines préoccupations persistent. Il faut donc continuer de fournir des renseignements à jour et pertinents à tous les intervenants.

Les ministères, les organismes et les agents négociateurs disposent tous de ressources limitées pour traiter les plaintes relatives à la dotation. Compte tenu de la charge de travail respective de chaque partie, le Tribunal reçoit de nombreuses demandes visant à faire prolonger les délais et rencontre fréquemment des difficultés lorsqu'il s'agit de fixer la date des séances de médiation, ce qui peut entraîner des retards dans le processus de plainte.

Facteurs internes

Compte tenu du fait que son effectif est constitué de 25 employés et de 5 membres à temps plein, le Tribunal doit relever le même défi que les autres organismes de très petite taille, c'est-à-dire que de nombreuses tâches doivent être effectuées par une petite équipe. Il est donc essentiel de rationaliser les procédures afin de pouvoir maintenir la charge de travail à un niveau acceptable. Nous avons trouvé des espaces de bureau supplémentaires, et un certain nombre de processus de nomination visant la dotation de divers postes sont actuellement en cours au sein du Tribunal.

L'absence de financement permanent au Tribunal signifie que l'utilisation des ressources disponibles doit être optimisée dans la mesure du possible et qu'il faudra continuer à solliciter ce financement. Étant donné que le Tribunal est un élément clé de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), et par le fait même de la nouvelle LEFP, ses opérations sont essentielles à la crédibilité et à l'efficacité des deux lois. S'il ne dispose pas de financement permanent et approprié, le Tribunal pourrait s'exposer aux risques suivants :

- impossibilité d'instruire rapidement les plaintes, ce qui causerait un retard considérable dans les opérations du Tribunal.
- Perte de crédibilité causée par l'accumulation de travail et l'incapacité du Tribunal d'atteindre ses objectifs.
- Roulement de personnel élevé attribuable à un avenir incertain.

S'il n'obtient pas la garantie de disposer d'un financement permanent et approprié pour l'exercice 2009-2010 et au-delà, le Tribunal continuera de se préoccuper des questions de financement et des lacunes importantes, ce qui l'empêchera de se consacrer entièrement à son mandat. En sa qualité d'organisme de recours indépendant, le Tribunal doit disposer d'un avenir sûr; autrement, la valeur et les garanties de la LMFP pourraient être remises en question. Un financement permanent et approprié permettrait au Tribunal de se concentrer sur son mandat et de faire en sorte que la fonction publique puisse évoluer pour atteindre les objectifs de modernisation et assurer un service de haute qualité à la population canadienne.

Plans et priorités du Tribunal

Contexte opérationnel

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a commencé officiellement ses activités le 31 décembre 2005, dans le cadre de la stratégie du gouvernement du Canada visant à moderniser la gestion des ressources humaines, y compris la dotation et les mécanismes de recours connexes, au sein de la fonction publique fédérale.

Depuis sa création, le Tribunal a reçu environ 1 000 plaintes, dont la majeure partie découle des processus de nomination interne. Le Tribunal instruit également les plaintes portant sur les mises en disponibilité, la révocation ou l'application d'une mesure corrective prescrite sur son initiative.

Aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), les motifs des plaintes liées à un processus de nomination interne sont les suivants : abus de pouvoir dans l'application du mérite, abus de pouvoir dans le choix du processus et défaut d'évaluer un candidat dans la langue de son choix. Compte tenu de ces motifs limités, le nombre de plaintes était estimé à 400 par année. Bien qu'il soit impossible de prévoir le nombre de plaintes présentées au Tribunal au cours d'une année donnée, les tendances actuelles semblent indiquer que le nombre de plaintes devrait dépasser les prévisions annuelles d'au moins 50 p. 100.

Étant donné le nombre de plaintes et les ressources limitées dont dispose le Tribunal, celui-ci doit mettre en œuvre des pratiques et procédures qui favorisent le règlement efficace des plaintes. Les priorités mises en lumière pour l'exercice 2008-2009 nous permettront de renforcer les bases établies au cours des deux premières années d'existence du Tribunal par l'examen des processus de plainte et d'audience et par l'apport des changements jugés nécessaires.

En vertu de la LEFP, le Tribunal peut, par règlement, régir ce qui suit : les modalités et les délais de présentation des plaintes déposées; la procédure à suivre pour les audiences; le délai d'envoi des avis et autres documents; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne et la communication de renseignements obtenus en vertu de la Loi au cours d'un processus de nomination ou de l'instruction de plaintes.

L'application du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, en vigueur depuis le 31 décembre 2005, a montré qu'il était nécessaire d'apporter des changements pour clarifier l'objectif de certaines dispositions. Par conséquent, le Tribunal a entrepris un examen du *Règlement* et a consulté les intervenants principaux à cet égard. Une version modifiée du *Règlement* sera diffusée en 2008.

Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)			
2008-2009	2009-2010	2010-2011	
4 968	—	—	
Ressources humaines			
2008-2009	2009-2010	2010-2011	
35 ETP	35 ETP	35 ETP	

Activités de programme par résultat stratégique

Dépenses prévues (en milliers de dollars)			
Contribue à la priorité suivante			
Résultats prévus	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Résultat stratégique :	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.		

Titre de l'activité de programme	Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	4 968	—	—	Priorités nos 1 et 2
----------------------------------	--	-------	---	---	----------------------

Priorités du Tribunal de la dotation de la fonction publique

Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
Nom		Type	2008-2009	2009-2010	2010-2011
1.	Instruire les plaintes et statuer sur elles	Permanente	2 278	—	—
2.	Fournir des services de médiation	Permanente	880	—	—
3.	Améliorer les communications externes	Permanente	200	—	—
4.	Renforcer les services généraux	Permanente	1 110	—	—
5.	Renforcer la gestion des ressources humaines	Permanente	500	—	—

Dépenses prévues et équivalents temps plein

	Prévisions des dépenses 2007-2008 ¹	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010 ²	Dépenses prévues 2010-2011 ²
Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	4 960	4 968	—	—
Total du Budget principal des dépenses	4 960	4 968	—	—
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses (A)				
Report du budget de fonctionnement	236			
Autres				
Rajustement permettant de faire le rapprochement avec la meilleure estimation des prévisions de dépenses (1 100)	(864)	—	—	—
Total des rajustements	(864)	—	—	—
Total des dépenses prévues	4 096	4 968	—	—
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	532	598	—	—
Coût net du programme	4 628	5 566	—	—
Équivalents temps plein	33	35	35	35

¹ Correspond aux meilleures prévisions du total des dépenses nettes prévues d'ici la fin de l'exercice.

² Le Tribunal demande un financement afin de poursuivre son mandat.

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme (AAP)

Ancien résultat stratégique :	Nouveau résultat stratégique :
Contribuer à une fonction publique compétente, non partisane et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.

(en milliers de dollars)	
Nouvelle activité de programme :	Total
Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	
Ancienne activité de programme : 4 968 \$	4 968 \$
Traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.	

Motifs des changements

Conformément à la première étape de la mise en œuvre de la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGR), les ministères et les organismes devaient élaborer une structure détaillée de leur architecture d'activités de programme (AAP), au plus tard le 30 avril 2007. Dans le cadre de l'exercice relatif à la SGR, le résultat stratégique et l'activité de programme ont été modifiés en tenant compte des commentaires fournis par les analystes du Conseil du Trésor afin de mieux correspondre au mandat du Tribunal et décrire de façon plus précise ses principales responsabilités.

Crédits votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

Crédits votés et législatifs	Tribunal de la dotation de la fonction publique	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2007-2008
90	Dépenses de programme	4 481	4 451
(L)	Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	487	509
Total des crédits votés et législatifs		4 968	4 960

Rôles et responsabilités

Le **président** est le premier dirigeant du Tribunal, dont il dirige et supervise les activités, notamment en ce qui a trait à l'attribution de plaintes aux membres et à la détermination de la date, de l'heure et du lieu des audiences. Le président peut autoriser le **vice-président** à exercer tous les pouvoirs et toutes les fonctions du président.

Le **directeur exécutif et avocat général** est chargé de fournir des conseils au président; de gérer les finances du Tribunal dans les limites du budget approuvé, conformément aux politiques et aux procédures en matière de finances; de gérer efficacement les ressources humaines du Tribunal; de fournir des conseils juridiques spécialisés aux membres et au personnel du Tribunal concernant les pouvoirs juridictionnels du Tribunal et toute autre question liée aux plaintes, aux procédures, aux éléments de preuve, à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au droit administratif; de diriger l'élaboration des politiques, des procédures et des pratiques du Tribunal en ce qui a trait aux fonctions de médiation, d'arbitrage et de greffe; de gérer la stratégie de communication globale et les activités promotionnelles du Tribunal afin d'accroître la sensibilisation quant au rôle du Tribunal et au travail qu'il effectue, et de diriger la mise en œuvre de cadres stratégiques au sein du Tribunal dans des domaines comme la gestion de l'information, la technologie de l'information, la vérification et l'évaluation.

Le **directeur, Greffe, opérations et politiques**, est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre des procédures et des politiques opérationnelles du Tribunal, ce qui comprend les services de gestion des dossiers, les services de greffe, la traduction et la répartition des décisions, de même que la gestion des questions de logistique en ce qui a trait aux audiences avec les membres du Tribunal et l'établissement du calendrier à cet égard.

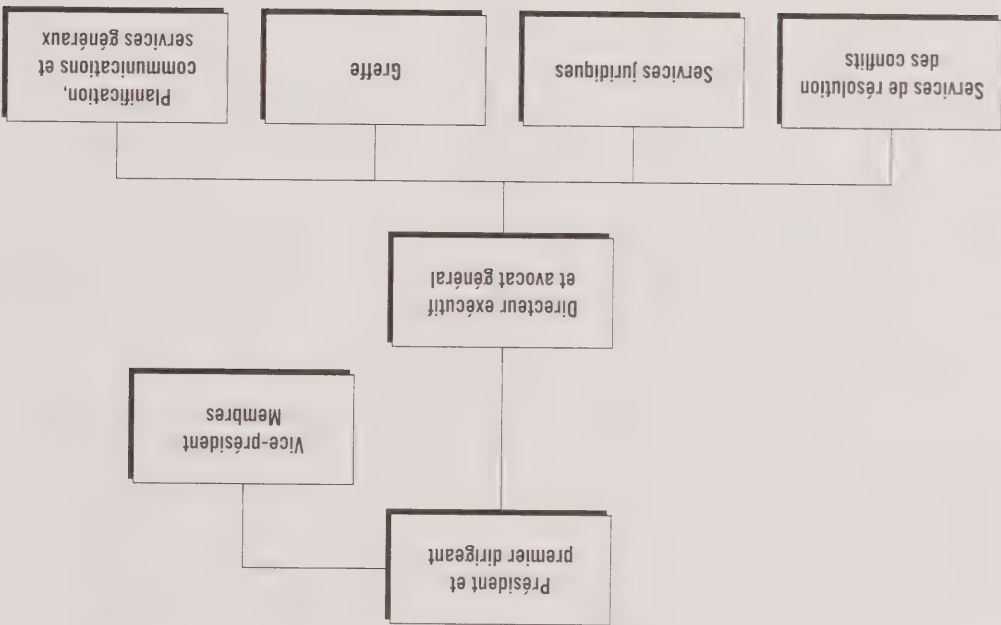
Le **directeur, Services de résolution des conflits**, est responsable des services de résolution des conflits du Tribunal, notamment de la planification, de l'organisation et de l'animation des séances de médiation ainsi que de l'élaboration de la formation portant sur la médiation destinées aux membres, au personnel et aux intervenants du Tribunal.

Le **directeur, Planification, communications et services généraux**, est chargé des communications externes et internes et des services généraux, tels que la planification stratégique et opérationnelle, les finances, les services administratifs, la gestion du matériel, la technologie et la gestion de l'information, la vérification et l'évaluation et les ententes de services partagés.

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un organisme indépendant et quasi judiciaire, créé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour instruire les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale. Le Tribunal a pour mandat de tenir des audiences et de fournir des services de médiation afin de régler les plaintes.

Renseignements sur l'organisation



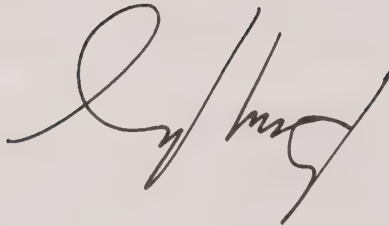
Déclaration de la direction

Nous soumettons, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2008-2009 du Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences précises des déclarations figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programme du Tribunal, approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il sert de fondement comptable à l'égard des résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs applicables.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres relatifs aux dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant



Message du président



J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009 du Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal).

Le Tribunal est un organisme indépendant et quasi judiciaire, créé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) le 31 décembre 2005. Il a pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles aux termes des nouvelles dispositions et des mécanismes de recours en matière de dotation à la fonction publique fédérale.

Dans le préambule de la LEFP, on précise que les valeurs et l'éthique doivent sous-tendre la dotation : « [L]e gouvernement du Canada souscrit au principe d'une fonction publique [...] qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant la nomination. »

En se fondant sur ces valeurs, le Tribunal a adopté une démarche permettant aux parties à une plainte de résoudre leurs différends par des processus informels fondés sur la communication et le dialogue continu. De la même façon, le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* permet aux parties à un processus de plainte de parvenir à un règlement sans procéder à une audience officielle.

Les mécanismes de recours informels du Tribunal – c'est-à-dire la communication de renseignements, la conférence préparatoire et la médiation – se sont avérés très fructueux jusqu'à présent. En effet, des 273 dossiers réglés au cours de l'exercice 2006-2007, 86 % (soit un total de 235) l'ont été par voie de conciliation sans l'apport d'une décision du Tribunal. Parmi les dossiers restants, quelques-uns ont été réglés par observations écrites, d'autres ont été reportés sur l'exercice suivant; trois seulement ont fait l'objet d'une audience officielle.

Au cours des prochains mois, le Tribunal entend miser sur les pratiques et les procédures établies au cours des deux dernières années pour assurer un règlement équitable et rapide des différends. Bon nombre des priorités du Tribunal sont permanentes, notamment celles qui consistent à :

- Instruire les plaintes et statuer sur elles
- Fournir des services de médiation
- Améliorer les communications externes
- Renforcer les services généraux
- Renforcer la gestion des ressources humaines

Dans les années à venir, les nouvelles activités consisteront notamment à élaborer des séances de formation, des politiques et des procédures aux fins de la tenue de conférences de règlement, à améliorer le système de gestion des dossiers du Tribunal en vue d'assurer le traitement efficace des plaintes, et à examiner des méthodes visant à augmenter la prestation de services de médiation partout au pays. Par ces activités, le Tribunal montre son engagement à protéger le mérite dans la fonction publique, comme organisme indépendant, afin que la population canadienne puisse compter sur une fonction publique vouée à l'excellence et servant le public avec intégrité.

SECTION I
Aperçu



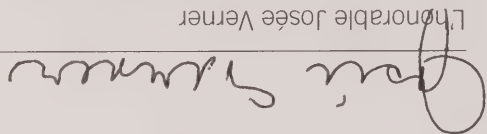
Table des matières

SECTION I — APERÇU.....	1
Message du président	2
Déclaration de la direction	3
Raison d'être	4
Renseignements sur l'organisation	4
Rôles et responsabilités	5
Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme (AAP)	6
Renseignements sommaires	8
Activités de programme par résultat stratégique	8
Plans et priorités du Tribunal	9
Contexte opérationnel	9
Facteurs internes	10
Facteurs externes	11
Priorités du programme	12
Priorités de gestion	13
Liens avec les résultats du gouvernement du Canada	13
SECTION II — ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	15
SECTION III — RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	19
SECTION IV — AUTRES POINTS D'INTÉRÊT	21

Tribunal de la dotation de la fonction publique

Rapport sur les plans et les priorités

2008 – 2009



L'honorable Josée Verner
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition
féminine et des Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministre et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministre et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.
Ce document est disponible en médias substitués sur demande.
Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Ottawa ON KIA 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2009-III-122
ISBN : 978-0-660-63564-4



Tribunal de la dotation de la fonction publique

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Works and Government Services Canada

2008-09
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2008.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

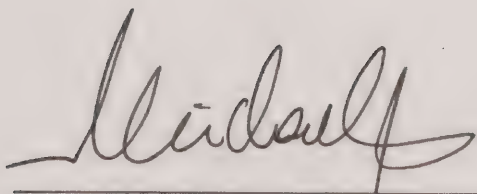
Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2009-III-60
ISBN: 978-0-660-63634-4

PUBLIC WORKS AND GOVERNMENT SERVICES CANADA

REPORT ON
**PLANS AND
PRIORITIES**

2008 - 2009 ESTIMATES



The Honourable Michael M Fortier
Minister of Public Works and Government Services
Receiver General for Canada



Public Works and
Government Services
Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Canada 

TABLE OF CONTENTS

Minister's Message	iii
Management Representation Statement	iv

Section I – Departmental Overview

Raison d'être	1
Organizational Information	1
Summary Information	2
Operating Environment	3
Departmental Plans and Priorities	4
Expected Results by Strategic Outcome	10

Section II – Detailed Analysis of Program Activities

Introduction	12
Real Property	14
Acquisitions	21
Information Technology	27
Receiver General and Public Service Compensation	32
Consulting, Information and Shared Services	42
Translation Bureau	48
Audit Services Canada	53
Greening of Government Operations	55

Section III – Supplementary Information

Table 1 - Departmental Link to the Government of Canada Outcomes	60
Table 2 - Sustainable Development Strategy	61
Electronic Reporting Tables	62
Table 3 - Details of Transfer Payment Programs	
Table 4 - Evaluations	
Table 5 - Foundations (Conditional Grants)	
Table 6 - Green Procurement	
Table 7 - Horizontal Initiatives	
Table 8 - Internal Audits	
Table 9 - Loans, Investments, and Advances (Non-budgetary)	
Table 10 - Progress Toward the Department's Regulatory Plan	
Table 11 - Revolving Funds	
Table 12 - Services Received Without Charge	
Table 13 - Sources of Respendable and Non-respendable Revenue	
Table 14 - Status Report on Major Crown Projects	
Table 15 - Summary of Capital Spending by Program Activity	
Table 16 - User Fees	
Table 17 – Detailed Departmental Planned Spending	63

Section IV – Other Items of Interest

Program Activity – Internal Services	67
Program Activity – Business Integration – Performance Management	71
PWGSC Statutes	72
Organization Chart	74
Contacts	75
Related Internet Sites.....	75

MINISTER'S MESSAGE

I am pleased to present the 2008-2009 Report on Plans and Priorities for Public Works and Government Services Canada outlining our key priorities for the year ahead.

Over the past year, we have made significant progress in adopting a more strategic approach to procurement and streamlining how we purchase goods and services on behalf of the Government of Canada, particularly in the area of military procurement. In the coming year, we will continue to ensure that military procurements deliver maximum, high-quality economic benefits to Canadians, and that Canadian firms are well positioned to contribute to this important government priority. My department will continue to work with our partners in government to ensure that all businesses, particularly small and medium enterprises and those located in the regions, have fair and open access to government contracts, in order to generate regional and industrial benefits for Canadian companies.

As part of our commitment to restoring accountability and ensuring openness and transparency through the Federal Accountability Act and Action Plan, we have made significant progress toward establishing the Office of the Procurement Ombudsman, which will begin operations early in the new fiscal year. We also commissioned and responded to the Report of the Independent Advisor on Public Opinion Research (POR), including a commitment to reduce POR expenditures across government and ensure better value for Canadian taxpayers when government undertakes these activities.

We will continue to build on our real property renewal initiative. In 2007-2008, PWGSC completed the sale-leaseback of seven properties allowing the government to realize significant value for taxpayers while we continue to focus on what really matters to Canadians: providing the high-quality services and programs they need and deserve. PWGSC will continue to pursue a range of strategies to manage its real property portfolio more efficiently and achieve best value for taxpayers. We will continue to work closely with our parliamentary partners to make progress on the Long-Term Vision and Plan for the Parliament Buildings – an extensive renovation and restoration project that will preserve and enhance the beauty and safety of these national treasures.

As highlighted in the October 2007 Speech from the Throne, security remains a priority for our government. We will therefore continue to strengthen Canada's Industrial Security Program. Furthermore, PWGSC will play a leading role in greening the government's operations, contributing to providing a healthier environment for Canadians; for example, by meeting exemplary environmental standards in our buildings and by cleaning up contaminated sites.

I am proud of the progress my department has achieved in many areas, and I support its goal to become a best-in-class service organization. I can assure you that we will continue to respect Canadians by demonstrating transparency and accountability in all of PWGSC's operations.



The Honourable Michael M Fortier

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit for tabling in Parliament, the 2008-2009 Report on Plans and Priorities (RPP) for Public Works and Government Services Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the Preparation of Part III of the 2008-2009 Estimates: Reports on Plans and Priorities and Departmental Performance Reports*, and it:



- Adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board Secretariat guidance;
- Is based on the department's strategic outcomes and Program Activity Architecture that were approved by the Treasury Board;
- Presents consistent, comprehensive, balanced and reliable information;
- Provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- Reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board of Canada Secretariat.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Guimont', written over a horizontal line.

François Guimont
Deputy Minister of Public Works and Government Services

SECTION I – DEPARTMENTAL OVERVIEW

Raison d'être

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) is the government's manager of office space and provider of real estate services. We are its central purchasing agent, banker and accountant. We are the government's shared information technology services provider. We provide services in the areas of payroll and pensions, audit, communications, consulting, translation and linguistic services, industrial security, and in the coordination of greening of government operations. By delivering our programs and services in an efficient, effective and exemplary manner, we strive to enable modern government.

Our raison d'être is to ensure optimum value to Canadians and to the government in the provision of common, central and shared services. Through the delivery of our services, PWGSC enables other government departments and agencies to provide their programs and services to Canadians. Guided by the values of *respect, integrity, excellence* and *leadership*, PWGSC employees are dedicated to providing the best results for Canadians.

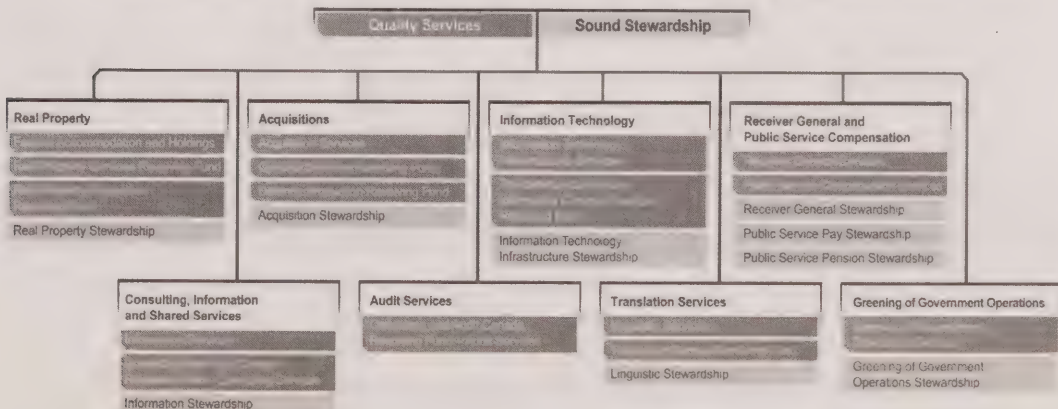
PWGSC Business Highlights

- Expends approximately \$4.9 billion and employs some 12,300 people.
- Accommodates almost 241,000 public servants across Canada and manages over 6.9 million square metres of space in some 1,800 locations.
- Administers annual payments in excess of \$466 million under the Payments in Lieu of Taxes Program to approximately 1,300 local taxing authorities.
- Purchases approximately \$12 billion worth of goods and services and manages 60,000 transactions annually.
- Provides 130 departments/agencies with IT services enabling them to focus on their service delivery to Canadians.
- Handles \$1.5 trillion in Receiver General cash flow, involving 252 million payments in 130 countries.
- Administers compensation for 307,000 government pay accounts and 332,000 pensioner accounts.
- Provides \$50 million in consulting and audit services.
- Provides \$260 million annually in translation and interpretation services in approximately 100 languages.
- Provides \$460 million in IT infrastructure services.

Organizational Information

PWGSC provides its services through its 26 program activities and 2 strategic outcomes, as follows:

Strategic Outcomes, Program Activities and Service Organization *



* Please see Section II, Program Activity Architecture (PAA) Crosswalk, for PAA changes made since 2007-2008. The Internal Services and Business Integration – Performance Management program activities, as well as the detailed organization chart, are provided in Section IV.

Summary Information

The following table, *PWGSC's Planned Spending by Strategic Outcomes*, provides financial information by strategic outcome and related program activities.

PWGSC's Planned Spending by Strategic Outcomes

	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
GOVERNMENT SERVICES PROGRAM ^(Note 1)				
Operating (including Special Purpose Allotments), Capital and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Quality Services				
Federal Accommodation and Holdings	1,662.3	1,863.0	1,810.5	1,505.0
Real Property Services Revolving Fund	-	-	-	-
Real Property Disposition Revolving Fund	(8.0)	(5.5)	(5.2)	(4.9)
Acquisition Services	156.8	146.3	146.2	146.3
Optional Services Revolving Fund	-	-	-	-
Defence Production Revolving Fund	-	-	-	-
Information Technology Infrastructure Services	213.8	133.9	127.3	126.9
Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	-	-	-	-
Receiver General Services	8.0	8.3	8.3	8.3
Public Service Compensation Services	2.2	1.4	1.3	1.3
Information Services ^(Note 2)	33.6	31.3	23.4	23.2
Consulting and Audit Canada Revolving Fund	-	-	-	-
Linguistic Services	57.8	55.3	55.3	55.3
Translation Bureau Revolving Fund	6.2	2.0	-	-
Greening of Government Operations Services	10.6	57.0	38.7	38.8
Total: Quality Services	2,143.3	2,293.0	2,205.8	1,900.2
Sound Stewardship				
Real Property Stewardship	45.0	39.9	39.8	39.8
Acquisition Stewardship	66.9	46.3	32.2	32.2
Information Technology Infrastructure Stewardship	18.5	18.7	18.7	18.7
Receiver General Stewardship	132.0	131.7	134.5	134.3
Public Service Pay Stewardship	37.4	31.4	28.2	28.4
Public Service Pension Stewardship	23.6	24.0	23.5	22.5
Information Stewardship	17.0	18.3	18.3	18.3
Business Integration - Performance Management ^(Note 3)	4.4	5.3	5.3	5.3
Linguistic Stewardship	2.5	2.4	2.4	2.4
Greening of Government Operations Stewardship	2.9	1.1	1.1	1.2
Total: Sound Stewardship	350.2	319.1	304.0	303.1
Net Planned Spending	2,493.5	2,612.1	2,509.8	2,203.3
Full Time Equivalents (FTEs)	12,581	12,391	12,327	12,338

Totals may not add up due to rounding.

Note 1: Includes intradepartmental revenues and expenditures of \$262.5 million for 2007-2008, \$300.6 million for 2008-2009, \$306.6 million for 2009-2010 and \$306.9 million for 2010-2011 for a nil bottom line impact.

Note 2: Information Services spending for 2007-2008 includes expenditures under the Business Integration Services program activity, which has now been deleted.

Note 3: Business Integration - Performance Management figures reflect internal recoveries that cannot be charged to other program activities.

The voted and statutory items displayed in the PWGSC Main Estimates are highlighted in the following table.

PWGSC's Voted and Statutory Items

(Displayed in Main Estimates)

Vote or Statutory Item	Vote or Statutory Wording	Main Estimates 2008-2009	Main Estimates 2007-2008
1	Operating expenditures (in millions of dollars)	1,975.9	2,119.1
5	Capital expenditures	290.9	340.2
(S)	Minister of Public Works and Government Services - Salary and motor car allowance	0.1	0.1
(S)	Contributions to employee benefit plans	79.7	82.3
(S)	Real Property Disposition Revolving Fund	(5.5)	(8.0)
(S)	Optional Services Revolving Fund	-	-
(S)	Consulting and Audit Canada Revolving Fund	-	-
(S)	Translation Bureau Revolving Fund	2.0	-
(S)	Payment in lieu of taxes to municipalities and other taxing authorities	-	-
(S)	Real Property Services Revolving Fund	-	-
(S)	Telecommunications and Informatics Revolving Fund	-	-
(S)	Defence Production Revolving Fund	-	-
TOTAL DEPARTMENT		2,343.1	2,533.7
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>			

Operating Environment

PWGSC's current operating environment is strongly influenced by national and international developments, and, by trends within the government community. Some of these were reflected in the October 2007 Speech from the Throne, which included priorities related to meeting Canada's international commitments in Afghanistan and elsewhere, enhancing our national security and protecting the environment. Within the government, trends influencing the plans and priorities of PWGSC include the growing preference for government-wide service models, the need to ensure that Canadians receive the best possible value for their tax dollars, and the need to demonstrate transparency and accountability in all that we do.

As the government's principal provider of common and central services, PWGSC is also influenced to some degree by most factors, either internal or external to government, that have an impact on our client departments and agencies. Where there are changes in government programs or new approaches to the delivery of public services or a requirement for new services, PWGSC must anticipate and respond accordingly.

PWGSC has also been undergoing a significant business renewal agenda since 2005, particularly in three of its main business lines – real property, procurement and information technology. This effort is aimed at finding innovative ways to deliver services smarter, faster and at reduced cost, while demonstrating improved accountability and results. As with any large-scale business renewal, there are major challenges in continuing to deliver ongoing operations while implementing modernized approaches and processes.

Departmental Plans and Priorities

PWGSC's strategic priorities for the period covered by this RPP support those of the government as outlined in the October 2007 Speech from the Throne, and have been strongly influenced by other factors noted above. In addition to the priority of meeting our ongoing Quality Services and Sound Stewardship commitments, our strategic change priorities (new or previously committed) are set out below as Program Priorities or Management Priorities.

Program Priorities

Military Procurement: To support the government's commitment to help rebuild the Canadian Forces and strengthen Canada's sovereignty, significant investment is being made in military equipment and related support services. In the area of military procurement, the Department of National Defence (DND) is accountable for the definition of operational requirements and development of performance and technical specifications, while PWGSC is accountable for contracting. In 2007, the Canadian Forces accepted the delivery of two C-17 Globemaster III aircraft and another two aircraft are expected by the end of April 2008. A loan was negotiated with the German government, which enabled 20 additional main battle tanks and two special-purpose armoured vehicles to be in operation in Afghanistan. More recently, a purchase contract for 17 C-130J Hercules aircraft, valued at \$1.4 billion U.S., was announced with first delivery expected in winter 2010. We will continue to work closely with DND to ensure timely contract awards and deliveries of equipment and services in order to meet the needs of our fighting men and women in the field, while ensuring best value for Canadians.

As in all procurement activities, the procurement of military equipment for Canada's armed forces continues to be fair, open and transparent, and in line with the government's commitment under the *Federal Accountability Act*. Rigorous requirements for each procurement process have been put in place to ensure openness and transparency, while meeting the urgent operational requirements of Canada's armed forces. Potential suppliers will have to demonstrate their ability to meet mandatory, high-level performance criteria.

Security (Industrial Security Program): PWGSC's Industrial Security Program (ISP) safeguards classified/protected Canadian, NATO and foreign information and assets that have been entrusted to private sector organizations as a result of their participation in contractual project and/or program requirements. The ISP also ensures that controlled goods are protected against unauthorized possession, examination or transfer while in custody of private sector companies in Canada.

The program has been facing mounting external pressure for increased industrial security vigilance, particularly since 9/11. This includes a significant increase in security for Canadian government contracting, both military and non-military, and growth in the number and size of international cooperative projects. In response to these pressures, PWGSC will strengthen its ISP delivery in 2008-2009 by increasing the number of employees providing industrial security services. We will also implement a Quality Assurance Program for all security activities (e.g., personnel security, company registrations and inspections, contract terms and conditions) to ensure active monitoring of documents and processes. Additionally, we will initiate a contract security system project to ensure security requirements are more precisely identified in all contracts awarded by PWGSC. Finally, PWGSC will expand the level of involvement in international fora and bilateral discussions with a view to increasing opportunities for Canadian companies to compete for classified/sensitive contracts of foreign governments and gain access to foreign classified/sensitive technologies and goods. These represent considerable revenue opportunities for Canadian businesses and will contribute to Canada's economic well being.

Greening of Government: In 2008-2009, PWGSC will continue to work closely with other government departments to improve the federal government's ability to green government operations. We will lead the development of government-wide targets, policies, initiatives and performance measurement for greening government operations.

We will focus on pursuing tangible results in four areas of interest: buildings, business, movement and land. For buildings, PWGSC will continue developing sustainable buildings policies and supporting guidelines to be implemented at federal office buildings. For business, PWGSC will pursue a procurement directive to limit the federal government's purchases of products containing hazardous chemicals. Additionally, we will continue to provide guidance and enabling tools to federal departments and agencies for implementing the *Policy on Green Procurement*, and setting targets that reflect their mandates and buying patterns. PWGSC will emphasize green procurement focusing on commodity management for items such as: vehicles (e.g., alternative fuel and hybrid); office supplies (e.g., 30 percent recycled content of paper); printers; IT hardware; photocopiers; and other key commodities which support greening of government objectives. For movement, PWGSC will work to develop a directive for federal departments and agencies to ensure that they evaluate their fleets to verify that they are the right size and composition for operational requirements. For land, PWGSC will work to develop a directive for reducing or eliminating the cosmetic use of pesticides on federal property. In addition, we will continue with the remediation of contaminated sites, including the Sydney Tar Ponds and Coke Ovens sites.

Procurement Renewal: PWGSC is renewing its long-term vision on government procurement, building on lessons learned since procurement transformation was launched in 2005, and taking into account international best practices. A principal objective is to focus on those areas where PWGSC can add the greatest value to client departments and to the government as a whole, while ensuring transparency and

clear accountabilities. A government-wide approach to procurement, with consolidation of the purchasing requirements of departments, remains the basis of our business model.

The Shared Travel Services Initiative (STSI) provides corporate travel management services for the government. By using the STSI enterprise-wide travel solution, PWGSC will be better able to reduce the government's travel costs and help departments to better manage their own travel budgets. In addition, PWGSC recently implemented the electronic catalogue of the Government of Canada Marketplace (GoCM) and will be updating it to meet emerging requirements.

PWGSC remains committed to assisting Small and Medium Enterprises (SMEs) to compete for government business by working to reduce barriers and by simplifying requirements. This includes offering an outreach campaign, as well as training sessions and presentations to suppliers and industry associations. A particular priority will be to match competitive supply capabilities in specific parts of the country with corresponding demand requirements of government departments.

Throughout 2008-2009, PWGSC will further engage suppliers and supplier associations to identify best practices in procurement as part of a strategic supplier engagement strategy. A key challenge will be to identify the specific opportunities and supplier communities through a combination of industry/procurement analyses and continuous industry consultations. In addition, we will complete a comprehensive update of the Supply Manual to ensure updated procurement policies and procedures that meet the government's needs.

Procurement Ombudsman: The fiscal year 2008-2009 will be the first year of operation for the Procurement Ombudsman – a position created by the *Federal Accountability Act*. The Procurement Ombudsman is accountable for meeting, in an impartial and independent manner, his legislative mandate which is to: review procurement practices across government to ensure fairness and transparency; make recommendations for improvements to the relevant department; review complaints from potential suppliers after contract award with respect to procurements of goods and services that are covered by the Agreement on Internal Trade but which are below \$25,000 for goods and \$100,000 for services; review complaints with respect to the administration of contracts; and, ensure the availability of an alternative dispute resolution process for contract disputes. The Procurement Ombudsman must submit an annual report to the Minister of PWGSC within four months after the end of the fiscal year, which the Minister shall table in Parliament.

Information Technology Shared Services: As part of a government-wide effort to modernize and improve the management of administrative services and systems, PWGSC is committed to delivering a consistent set of government-wide Information Technology (IT) infrastructure products and services to enable government departments to deliver on their priorities.

Implementing government-wide shared services in IT will be several years in the making. PWGSC is also consulting broadly with the IT industry and associations as the government moves forward on this

agenda. PWGSC will focus its efforts in 2008-2009 on enhancing the quality and increasing the proportion of IT shared services.

In partnership with the government's IT community, PWGSC is leading a government-wide IT evolution including shared enterprise networks, data centre consolidation, IT Security, and fully-managed desktop services as key elements in the IT Shared Services initiative. A strong and collaborative product governance structure is now in place to drive the IT Shared Services portfolio and ensure that it continues to meet the needs of government departments. To prepare for such a change, PWGSC will be improving its business, service and client relationship management disciplines.

Real Property Modernization: PWGSC is modernizing its real property business through the development of a more efficient organizational structure, new business information management systems, a revitalized workforce, and a business model that features a range of modern real estate strategies to manage our diverse real property portfolio. One such strategy resulted in the successful sale and leaseback of seven office properties in 2007-2008, which yielded clear benefits to the government and Canadians. The objective of this modernization agenda is to increase efficiencies in our operations, improve the services we provide to clients, and provide better value for money for taxpayers.

Extensive consultation will be key to the success of this agenda. We will work closely with clients to develop a service management strategy, share our expertise, and to clarify our respective roles and responsibilities in the development of timely solutions to their accommodation needs. Of special importance to this agenda is the Business Systems Transformation Project, which will provide easier access to better quality business information, and improve decision-making in all areas of our operations.

Pension Administration Transformation: The PWGSC pension administration systems, the backbone of today's public service pension services, utilize outdated technologies that are nearly 40 years old, inflexible, inefficient and difficult to maintain. In order to ensure ongoing sustainability, consistent service delivery to all plan members, and improved service levels to employers, employees and pensioners, PWGSC is modernizing its pension administration system and process infrastructure.

In June 2007, the two key projects for the transformation of pension administration (the Government of Canada Pension Modernization Project and the Centralization of Pension Services Delivery Project) received effective project approval from the Treasury Board. Over the next four and a half years, these projects will re-engineer business processes, replace the existing pension systems with modern, proven commercial-off-the-shelf software products, and centralize service delivery within PWGSC.

The transformation of pension administration focuses on strengthening accountability and on improving service quality and efficiency. This transformation will contribute to achieving excellence through innovation by utilizing the latest information technologies, and adopting industry standard processes and practices. The end result will be more consistent, timely and accurate services to all active and retired plan members, employers, sponsors and administrators.

Pay Modernization: To sustain the long-term requirements for pay administration and operational services on behalf of the government, PWGSC has developed proposals for the modernization of its pay functions. The objective is to transform the government's pay administration by increasing automation and self-service and reducing the requirement for intervention by departmental compensation advisors.

Pay modernization would considerably broaden the existing PWGSC pay administration services, generating significant government-wide operational savings, especially in employee and manager self-service capabilities.

Translation Renewal: PWGSC's plans and priorities for 2008-2009 have been established taking into account the growing scarcity of qualified language resources in Canada. The market requires 1,000 new language professionals per year, but universities produce fewer than 300 graduates in official languages annually. The effects of this shortage are compounded by accelerated retirements in the current workforce and intensified competition in the marketplace for qualified resources. Also, there is a critical shortage of qualified resources in Aboriginal languages and in those foreign languages that are most needed in military, diplomatic and intelligence areas. Developing the capacity to meet escalating service demands, including the provision of critical services to Parliament, will be a key challenge for the Translation Bureau over the next few years.

Parliamentary Precinct Project (Long-Term Vision and Plan): PWGSC is the custodian of the buildings in the Parliamentary Precinct. These buildings, which are symbols of Canada's democratic traditions fundamental to the operations of Parliament, require investments to protect their architectural integrity. This work is outlined in the Long-Term Vision and Plan (LTVP) for the Parliamentary Precinct Project. The LTVP is a blueprint for renovations and new construction that will meet accommodation requirements identified by the Senate, House of Commons, and Library of Parliament. The LTVP establishes a comprehensive approach for rehabilitating the heritage buildings, providing additional parliamentary accommodations and creating a secure and welcoming environment for parliamentarians, staff, visitors and tourists. The implementation strategy is composed of a broad strategic direction and a series of rolling five-year programs. The strategic direction establishes the renovation of the core buildings of the Parliamentary Precinct (the triad of the West Block, Centre Block and East Block) as the first priority.

Management Priorities

In addition to the above Program Priorities, PWGSC has identified the following Management Priorities, which reflect its commitment to building a modern, accountable and high-performing organization. These priorities are driven by the government-wide agenda to improve the management of the public service. They are focused on building the human resource capacity and quality management practices necessary to secure the future success of the department.

Workforce for the Future: PWGSC's success depends on the knowledge, skills, talents and motivation of its people. We are faced with an aging workforce, in which many individuals are likely to retire in the

next few years. Furthermore, in the coming years, PWGSC's renewal agenda will require new skill sets, including an increased capacity for strategic management and an increased expertise in the application of information technology. In this respect, PWGSC has a large stake in Public Service Renewal and, in particular, the recruitment of new employees along with the development of new skill sets.

In conjunction with the Clerk of the Privy Council's Public Service Renewal Action Plan, PWGSC has integrated its business and Human Resource (HR) planning to better implement renewal. PWGSC has established three human resource priorities: renewal of its workforce; change management and change leadership; and retention.

In 2008-2009, PWGSC will emphasize change management and change leadership to address demographic factors, enhance stewardship and improve service delivery to clients. The development and implementation of a change management framework will be part of this effort.

Finally, employee retention has been identified as a priority because it is critical to the long-term health and success of the organization. Therefore, PWGSC will take a more proactive approach to employee retention. We will continue to implement the Public Service Employee Survey (PSES) Action Plan to advance the priorities of continuous learning, personal well being and workplace recognition. By investing in our people, we are striving to make PWGSC an employer of choice.

New Financial and Business Management Systems: Over the last two years, PWGSC has reviewed its financial management and business processes, products and services. PWGSC will implement an integrated financial and materiel management system by April 1, 2008. The Financial Systems Transformation Project, known as SIGMA, is an integrated financial solution that will allow implementation of standard and integrated financial management and materiel management processes throughout the department. The implementation of a new financial management system for PWGSC is an essential element in the strategy to renew the departmental financial management framework. Outcomes include enhanced automated financial controls, more timely financial reporting to support business decisions and a more integrated financial management process. The result will be a reliable and predictable financial management function that focuses on prudence and probity, and supports the department's direction of increased financial oversight and sound management of public resources through improved financial service delivery, consistent with the *Federal Accountability Act*.

Quality Assurance/Control: In 2008-2009, PWGSC intends to further strengthen its quality assurance and control mechanisms to ensure the integrity of our processes and programs, and to ensure continued delivery of quality products and services. Measures will include robust quality assurance plans, tailored oversight requirements, and processes and tools to ensure consistency and quality in our work. As an example, PWGSC has established a Procurement Oversight Committee to review large or sensitive procurements where PWGSC is both the client and the contracting authority. The committee provides guidance on procurement strategies, addresses risks and other issues at an early stage, tracks progress and results, and makes recommendations. The committee is an important aspect of the department's exercise of due diligence by ensuring that internal procurements are subject to the same compliance frameworks and scrutiny applied to procurements done on behalf of external clients.

Expected Results by Strategic Outcome

Program Activity	Strategic Outcome: Quality Services Expected Results	Priority Supported
<i>Federal Accommodation and Holdings</i>	Federal organizations have safe, healthy, and affordable work environments and facilities that support the effective delivery of their programs and services.	<i>Real Property Modernization Parliamentary Precinct</i> See page - 14
<i>Real Property Services Revolving Fund</i>	Federal organizations can access knowledgeable, responsive and cost-effective real property support for the delivery of their programs.	<i>Real Property Modernization</i> See page - 17
<i>Real Property Disposition Revolving Fund</i>	Government of Canada receives best value from the disposition of federal surplus properties.	<i>Real Property Modernization</i> See page - 18
<i>Acquisition Services</i>	Federal organizations have access to goods and services that meet specifications, are timely, and provide value for money to support the delivery of their programs.	<i>Procurement Renewal Military Procurement Quality Assurance/Control</i> See page - 21
<i>Optional Services Revolving Fund</i>	Federal organizations and other jurisdictions have access to knowledgeable, responsive, and cost-effective acquisitions services on a break-even cost-recovery basis.	<i>Procurement Renewal</i> See page - 23
<i>Defence Production Revolving Fund</i>	This revolving fund is inactive. It would be used only if the Government of Canada requested emergency military supplies.	<i>Military Procurement</i> See page - 24
<i>Information Technology Infrastructure Services</i>	Federal organizations have more consistent access to information for decision-making, delivering programs and services more efficiently and cost-effectively.	<i>IT Shared Services</i> See page - 27
<i>Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund</i>	Federal organizations have access to competitively priced and innovative, enterprise-wide telecommunications solutions.	<i>IT Shared Services</i> See page - 30
<i>Receiver General Services</i>	Federal organizations have access to optional financial systems services, document imaging, payment-related printing, mail preparation and delivery services.	See page - 39
<i>Public Service Compensation Services</i>	Federal employees and pensioners receive information and federal employees not under Schedule I, IV, V, and the <i>Canadian Forces Superannuation Act</i> , pensioners receive payments in accordance to legislation and collective agreements.	<i>Pension Administration Transformation</i> See page - 40
<i>Information Services</i>	Canadians have access to Government of Canada information regarding laws, regulations, priorities, programs and services. Classified/protected Government of Canada information and assets are safeguarded, and controlled goods are protected while in the custody of private sector companies. Federal organizations benefit from high quality and affordable support for shared corporate administrative systems and human resources services.	<i>Security (Industrial Security Program)</i> See page - 42
<i>Consulting and Audit Canada Revolving Fund</i>	Federal and international organizations have access to quality management consulting services to improve government operations. Federal organizations have access to audit and assurance services that give them confidence that their programs, policies and procedures have been audited to appropriate standards.	<i>Quality Assurance/Control</i> See pages - 45 and 53
<i>Linguistic Services</i>	Parliament and federal organizations are able to ensure equality of status for both official languages and access to non-official languages.	<i>Translation Renewal</i> See page - 48
<i>Translation Bureau Revolving Fund</i>	Federal organizations are able to meet their official language obligations and to function in non-official languages as required.	<i>Translation Renewal</i> See page - 50

<i>Greening of Government Operations Services</i>	The Remediation Project and its components are delivered on time, on budget, within scope (time, budget, scope changes managed) and the risks associated with the Remediation are managed. Standards (air, water, soil, health and safety) are identified, monitored and met and environmental components are monitored regularly and impacts are mitigated. Community is informed, understands the project and its goals, and supports the clean-up efforts.	<i>Greening of Government</i> See page - 57
Program Activity	Strategic Outcome: Sound Stewardship Expected Results	Priority Supported
<i>Real Property Stewardship</i>	Federal organizations and Canadians benefit from the Real Property Services program delivered on the principles of prudence, probity, value for money and sustainable development.	<i>Real Property Modernization</i> See page - 19
<i>Acquisition Stewardship</i>	The Government of Canada has a positive and effective relationship with suppliers and increased supplier interest and participation in government procurement.	<i>Quality Assurance/Control Procurement Renewal</i> See page - 25
<i>Information Technology Infrastructure Stewardship</i>	Canadian citizens and public servants benefit from a comprehensive suite of certified and accredited Information Technology infrastructure products.	<i>IT Shared Services</i> See page - 31
<i>Receiver General Stewardship</i>	The integrity of the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada is preserved on behalf of Canadians.	See page - 33
<i>Public Service Pay Stewardship</i>	The integrity of public service pay and benefits administration.	<i>Pay Modernization</i> See page - 35
<i>Public Service Pension Stewardship</i>	The integrity of the <i>Public Service Superannuation Act</i> (PSSA) public service pension administration.	<i>Pension Administration Transformation</i> See page - 37
<i>Information Stewardship</i>	Federal organizations have access to useful advice to assist them to comply with legislation, policies, and directives relevant to advertising and public opinion research.	<i>Quality Assurance/Control</i> See page - 46
<i>Business Integration – Performance Management</i>	When the Service Integration Branch was dismantled in February 2006, this program activity was changed to focus on charges to Revolving Funds for Internal Services. In accordance with TBS directives, all expenditures and revenues in the Internal Services program activity are allocated to other program activities. To avoid double counting these charges for internal services provided to Revolving Funds, we allocate them to this program activity.	See page - 71
<i>Linguistic Stewardship</i>	The supply of linguistic capacity to the Government of Canada is ensured. The linguistic quality of communications of the Government of Canada is ensured.	<i>Translation Renewal</i> See page - 51
<i>Greening of Government Operations Stewardship</i>	Canadians can trust that the federal government is reducing the negative environmental impact of its operations.	<i>Greening of Government</i> See page - 55

SECTION II – DETAILED ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

Introduction

This section of the RPP provides the detailed analysis of program activities (PAs) against its approved Program Activity Architecture (PAA). In May 2007, the PAA was slightly modified as follows:

Program Activity Architecture Crosswalk

Strategic Outcomes	2007–2008 Program Activities	2008–2009 Program Activities
Quality Services	Federal Accommodation and Holdings	No change
	Real Property Services Revolving Fund	No change
	Real Property Disposition Revolving Fund	No change
	Acquisition Services	No change
	Optional Services Revolving Fund	No change
	Defence Production Revolving Fund	No change
	Information Management (IM)/Information Technology (IT) Services	Information Technology Infrastructure Services
	Telecommunications Services Revolving Fund	Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund
	Receiver General Services	No change
	Public Service Compensation Services	No change
	Government Information Services	Information Services
	Business Integration Services	DELETED
	Consulting and Audit Canada Revolving Fund	No change
	Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology	Linguistic Services
	Translation Bureau Revolving Fund	No change
	Office of Green Government Operations Services	Greening of Government Operations Services
Sound Stewardship	Real Property Stewardship	No change
	Supply Operations Stewardship	Acquisition Stewardship
	Information Management (IM)/Information Technology (IT) Stewardship	Information Technology Infrastructure Stewardship
	Receiver General Stewardship	No change
	Public Service Pay Stewardship	No change
	Public Service Pension Stewardship	No change
	Government Information Stewardship	Information Stewardship
	Business Integration – Performance Management	No change
	Translation Stewardship	Linguistic Stewardship
	Office of Green Government Operations Stewardship	Greening of Government Operations Stewardship
	Business Integration—Client Relations Management	DELETED
	Corporate Management	Internal Services
Note - Explanation of PAA changes: <ol style="list-style-type: none"> The two PAs entitled Business Integration Services and Business Integration – Client Relations Management were abolished because of the migration of integrated service delivery activities to different PWGSC programs as a result of the dismantling of the Service Integration Branch in February 2006. The PA title for Government Information Services was changed to Information Services and its description was changed to take into account services that were transferred to Service Canada (1 800 O-Canada, the Canada Site, Publiservice) in September 2005. The other changes reflect minor adjustments to PA titles and clarifications in the description of the program activities. 		

PWGSC's two strategic outcomes are:

- *Quality Services* – Departments and agencies benefit from a range of efficient government-wide central services.
- *Sound Stewardship* – Canadians benefit from the application of sound stewardship and oversight in the provision of government-wide central services.

Section II of this report reflects the approved strategic outcomes and program activities in its 2008-2009 PAA, and is structured as follows:

PWGSC's Program Activities

Strategic Outcome Quality Services (15 Program Activities)	Strategic Outcome Sound Stewardship (9 Program Activities)
<ul style="list-style-type: none"> • Federal Accommodation and Holdings • Real Property Services Revolving Fund • Real Property Disposition Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> • Real Property Stewardship
<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition Services • Optional Services Revolving Fund • Defence Production Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition Stewardship
<ul style="list-style-type: none"> • Information Technology Infrastructure Services • Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> • Information Technology Infrastructure Stewardship
<ul style="list-style-type: none"> • Receiver General Services • Public Service Compensation Services 	<ul style="list-style-type: none"> • Receiver General Stewardship • Public Service Pay Stewardship • Public Service Pension Stewardship
<ul style="list-style-type: none"> • Information Services 	<ul style="list-style-type: none"> • Information Stewardship
<ul style="list-style-type: none"> • Linguistic Services • Translation Bureau Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> • Linguistic Stewardship
<ul style="list-style-type: none"> • Consulting and Audit Canada Revolving Fund 	
<ul style="list-style-type: none"> • Greening of Government Operations Services 	<ul style="list-style-type: none"> • Greening of Government Operations Stewardship
Note: The program activities of Internal Services and Business Integration – Performance Management are not shown in the table above but are reported upon in Section IV, Other Items of Interest.	

PWGSC is revising its Program Activity Architecture (PAA) to significantly reduce the number of program activities, and to streamline the presentation of our planning and performance reports. In addition, PWGSC has developed a performance measurement framework to support the approved Program Activity Architecture. Section II of this report highlights the expected results and associated performance indicators, targets, and achievement dates. Over the coming year, PWGSC will be reviewing its performance measurement framework to make further refinements as part of our commitment to continuous improvement.

REAL PROPERTY

PWGSC provides departments and agencies with office and common use accommodation and acts as a steward for various public works such as buildings, bridges and dams, and national treasures such as the Parliamentary Precinct and other heritage assets across Canada. PWGSC also provides other federal departments and agencies with expert professional and technical real property services.

On behalf of the federal government, PWGSC administers the Payments in Lieu of Taxes Program to local taxing authorities, and the Real Property Disposition Revolving Fund, which facilitates the disposal of properties surplus to government requirements. Real Property supports PWGSC's two strategic outcomes through four program activities:

Strategic Outcome: Quality Services

- Federal Accommodation and Holdings
- Real Property Services Revolving Fund
- Real Property Disposition Revolving Fund

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Real Property Stewardship

Key Facts

- Manages, as custodian, \$7.6 billion (post sale-leaseback) worth of federal real property.
- Manages 6.9 million square metres of rentable space including:
 - 3.1 million square metres of Crown-owned space
 - 3.3 million square metres of leased space and
 - 0.5 million square metres of lease-purchase space.
- Provides accommodation to 241,000 federal employees in 105 departments and agencies in about 1,800 locations across Canada.
- Administers annual payments of more than \$466 million under the Payments in Lieu of Taxes Program to approximately 1,300 local taxing authorities.

Source: PWGSC databases

Program Activity: *Federal Accommodation and Holdings*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Federal Accommodation and Holdings	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating (including Special Purpose Allotment), Capital and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	2,409.1	2,403.7	2,350.8	2,045.4
Less: Respondable Revenue	746.8	540.7	540.3	540.4
Net Expenditures	1,662.3	1,863.0	1,810.5	1,505.0
Full-Time Equivalents (FTEs)	2,274	2,274	2,274	2,274

Note: The expenditures are relatively stable from 2007-2008 to 2008-2009. The decrease in expenditures in 2009-2010 is mainly related to sunset of funding to specific activities, such as the Long-Term Vision and Plan (LTVP). Planned spending includes \$100.0 million for Engineering Assets (\$24.0 million for 2008-2009, \$37.0 million for 2009-2010 and \$39.0 million for 2010-2011), as per the Budget 2008.

Program Description

This program activity manages real property assets under the custody of PWGSC on behalf of federal organizations. It provides work environments and facilities that enable federal organizations to deliver

programs and services. The real property accommodations and holdings are managed as an investment on behalf of the taxpayer.

Expected Results

Federal organizations have safe, healthy and affordable work environments and facilities that support the effective delivery of their programs and services.

Priorities

Modern Corporate Real Estate Organization: PWGSC manages a complex portfolio of assets including the Parliamentary Precinct, 367 owned office and special purposes buildings, and 1430 leases. The portfolio includes state-of-the-art “green” buildings, heritage assets as old as the country, and a range of conventional commercial office buildings. PWGSC is modernizing its real property business to better address the challenges associated with this large and complex portfolio, and to better meet the evolving needs of our clients.

Our focus in 2008-2009 will be to continue to develop the human resource and information management capacity that we need to become a high performing and modern real estate organization. This priority will be enhanced by the implementation of our Business and Systems Transformation Project, which will provide state-of-the-art industry business processes and information management solutions. Approval has been received to advance the first phase of this project.

We will pursue a range of strategies to manage our real property portfolio more efficiently. Focusing on our primary mandate to accommodate public servants, we will ensure that we have a better understanding of clients’ accommodation needs. We will use modern risk-based investment and portfolio management tools that support successful public/private sector partnerships to manage the risks associated with real estate ownership in the way most favourable to the government and taxpayers. This approach will permit us to rationalize the portfolio and better manage the investments required to revitalize existing inventory and meet the accommodation needs of the Public Service.

The sale-leaseback of seven office properties, completed in 2007, represented one example of an innovative solution to meeting the government’s accommodation needs, while minimizing the costs and risks to taxpayers. Over the next year, PWGSC will elaborate a range of options to establish a flexible, multi-faceted, forward strategy for the management of its real property portfolio. This will allow for the development of solutions that take into account the special circumstances of each asset.

The National Portfolio Plan (NPP), a five year action plan that details real property plans, projects and programs of work, will roll on April 1, 2008. The NPP will ensure the portfolio is managed in the most cost effective way and will incorporate the range of portfolio strategies discussed above. In full compliance with life cycle management principles, the NPP includes:

- Recapitalization of owned office portfolio;
- Acquisitions;
- Disposals; and
- Strategic management of leases and other non owned portfolio.

PWGSC's real property inventory also includes a portfolio of bridges, dams, highways and specialized assets that are surplus to the department's program needs. Budget 2008 provides \$165 million over five years (2008-2009 to 2012-2013) to manage this portfolio. PWGSC's focus in 2008-2009 will be to develop and begin to implement a comprehensive strategy to ensure effective stewardship of these assets with a focus on risk mitigation, recapitalization and, where possible, preparation for divestiture.

Parliamentary Precinct Long-Term Vision and Plan: The Long-Term Vision and Plan (LTVP) is a major initiative of national importance for the Parliamentary Precinct. The LTVP is a blueprint for renovation and new construction to meet the accommodation needs of our parliamentarians and to preserve and maintain the Parliament buildings. This work is carried out in close collaboration with our parliamentary partners. Details on the various major Crown projects of the LTVP can be found in Section III, Table 14.

The current core focus of the LTVP is the renovation of the West Block. Work in 2008-2009 will focus on emergency stabilization of towers, repairs and conservation of the exterior masonry, fit-up of alternate accommodations for Members of Parliament and support services in the La Promenade building, and the permanent relocation of Parliament Hill's food production facility to a remote site.

Achieving Savings through Budget Reductions and Reallocation: PWGSC continues to be a significant contributor to the government's effort to achieve savings through budget reductions and reallocation to higher priorities. We will track efficiencies within the department as well as those attributable to organizations that reimburse PWGSC for Real Property services and accommodation. The efficiency savings targeted for 2008-2009 amount to \$255 million over 2005-2006 expenditures. These efficiencies will be achieved through rigorous and consistent application of accommodation standards, thus improving inventory management and maintenance of overhead efficiencies.

National Capital Area Accommodation Strategy: As part of our National Capital Area Office Accommodation Strategy, we expect to reach an Ontario:Quebec distribution ratio of 75:25 by 2010 through a three-year action plan. The current ratio is 77:23.

Human Resource Strategy: Real Property Branch has developed an integrated human resources management plan, to address anticipated retirements, recruitment and retention issues. The plan identifies strategies to support program activities, including stabilizing the organization through staffing, term employment and regularizing acting appointments, and building the new organization through recruitment, retention, learning, succession planning and career development.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations have safe, healthy and affordable work environments and facilities that support the effective delivery of their programs and services.	Index of Federal Accommodation and Holdings projects on track, based on time, scope, and budget (projects over \$1 million and Major Crown projects).	70% *	March 31, 2009
	Number of critical accommodation-related health and safety incidents per year.	< 5	March 31, 2009
	Relative difference in office operating costs between PWGSC and the Building, Owners and Managers Association (BOMA).	< 15%	March 31, 2009
Note: This target pertains to the time, scope and budget of projects as originally determined. It does not take into account any adjustments that may have proven to be necessary, and which have been agreed to by clients. If such changes are factored in, our target rises to 90%.			

Program Activity: *Real Property Services Revolving Fund*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Real Property Services Revolving Fund	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	892.3	979.9	966.1	957.9
Less: Responsible Revenue	892.3	979.9	966.1	957.9
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
Full Time Equivalents (FTEs)	1,041	1,041	1,041	1,041
Note: Increase in level of spending and revenues starting in 2008-2009 is mainly due to increased business volume for Public Safety and Emergency Preparedness Canada related to Correctional Service Canada infrastructure initiative. Decrease in future years is due to reduction of business volume with third party (external) clients.				

Program Description

This program activity provides services, on a fee-for-service basis, to federal organizations requesting services beyond those funded by the Federal Accommodation and Holdings program, and on an optional basis for other federal organizations.

Expected Results

Federal organizations can access knowledgeable, responsive and cost-effective real property support for the delivery of their programs.

Priorities

PWGSC provides many real property services through the Real Property Services Revolving Fund (RPSRF). The RPSRF services fall into three broad categories: advisory; project delivery; and property and facilities management. These services target six main asset-based market segments (office, transportation, secure facilities, laboratories, land and culture). Services are provided to other government departments and on a fee-for-service basis to federal organizations requesting services beyond those funded by the Federal Accommodation and Holdings program activity.

In 2008-2009, we will continue to provide federal organizations with knowledgeable, responsive and cost-effective real property services while continuing to achieve full cost-recovery.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations can access knowledgeable, responsive and cost-effective real property support for the delivery of their programs.	Recoveries as a percentage of cost.	100%	March 31, 2009
	Index of Other Government Departments projects on track, based on time, scope and budget.	70% *	March 31, 2009
Note: This target pertains to the time, scope and budget of projects as originally determined. It does not take into account any adjustments that may have proven to be necessary, and which have been agreed to by clients. If such changes are factored in, our target rises to 90%.			

Program Activity: Real Property Disposition Revolving Fund

Planned Spending and Human Resource Requirements

Real Property Disposition Revolving Fund	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	4.0	3.0	2.8	2.6
Less: Respondable Revenue	12.0	8.5	8.0	7.5
Net Resources (Provided) Used	(8.0)	(5.5)	(5.2)	(4.9)
Full-Time Equivalents (FTEs)				
	-	-	-	-

Note: A reduction of \$2.5 million in the estimated net proceeds of sale for the fiscal year 2008-2009 is based on an anticipated decrease in the value of properties being disposed of through the fund. Also anticipated is an increase in the number of lower cost properties. In addition, RPDRF hopes to recognize a reduction in the overall expenditures based on a reduction of estimated net proceeds.

Program Description

This program activity provides the federal custodial organizations with an optional self-funding mechanism for routine disposals of all federal real property assets that are surplus. These services are necessary so that all custodians realize value from surplus properties. The fund is governed by specific Treasury Board of Canada terms and conditions.

Expected Results

Government of Canada receives best value from the disposition of federal surplus properties.

Priorities

In 2008-2009, we will continue to identify and manage the disposal of real property in a manner that focuses on optimizing value and minimizing cost to the Crown. In 2008-2009, the projected revenues from disposition of real property will be approximately \$8.5 million.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Government of Canada receives best value from the disposition of federal surplus properties.	Return on disposals (ratio of sale proceeds to disposal expenditures)	Ratio >1	March 31, 2009
	Revenue achievement (ratio of actual to planned net sales revenue)	1	March 31, 2009
	Percentage of investment to cost (investments divided by total disposal costs)	<0.5%	March 31, 2009

Program Activity: *Real Property Stewardship*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Real Property Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	49.0	41.0	41.0	40.9
Less: Respondable Revenue	4.0	1.1	1.2	1.1
Net Expenditures	45.0	39.9	39.8	39.8
Full-Time Equivalents (FTEs)	384	356	357	356
Note: The variance between the 2007-2008 forecast spending and the subsequent years is mainly explained by the Internal Services allocation.				

Program Description

This program activity provides strategic leadership and proactive management of the resources and real property assets to support the delivery of government programs.

Expected Results

Federal organizations and Canadians benefit from the Real Property Services program delivered on the principles of prudence, probity, value for money and sustainable development.

Priorities

Strategic Leadership for Real Estate Organization Modernization: PWGSC ensures sound and ethical management and stewardship of the real property resources entrusted to it through various assurance functions and oversight mechanisms. PWGSC will work with the Office of the Chief Risk Officer so that risk management and quality assurance are more fully integrated into the culture of the Real Property Branch. We will initiate the development of a business process management framework. We will strengthen our management practices and capabilities consistent with Treasury Board Secretariat's (TBS) expectations for modern public service management as outlined in its Management Accountability Framework (MAF).

With governance and organizational frameworks in place, the department will update its real property policies to ensure continued compliance with federal government policies and priorities, while addressing technological and organizational imperatives.

We are building capacity through long-term human resources planning and the development of a service management strategy. We are also working to better understand our clients' demands for both space and services. This will be done, in part, through the development of client demand strategies.

Part of this modernization includes the repositioning of optional services to government departments. By taking a national approach to business lines and market segments across all departments, we will identify horizontal opportunities that may serve to achieve economies of scale and timely solutions across departmental boundaries. We will then apply the best skills and practices to serve program and project needs.

In managing our portfolio, as well as in the provision of advice/services to other government departments on their facilities, we will ensure that we continue to improve the way in which we plan, manage, operate

and dispose of buildings in an environmentally responsible manner through the implementation of the departmental sustainable development strategy.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations and Canadians benefit from the Real Property Services program delivered on the principles of prudence, probity, value for money and sustainable development.	Rentable metres squared per Full-time equivalent (FTE)	18.9	March 31, 2010
	Percentage of projects implemented as outlined in the 5-year national portfolio plan	100%	March 31, 2009
	Index of projects on track, based on time, scope, and budget (Federal Accommodation and Holding projects over \$1 million, Major Crown projects, and OGD projects)	70% *	March 31, 2009
Note: This target pertains to the time, scope and budget of projects as originally determined. It does not take into account any adjustments that may have proven to be necessary, and which have been agreed to by clients. If such changes are factored in, our target rises to 90%.			

ACQUISITIONS

PWGSC provides the Government of Canada with timely value-added acquisition and related common services. We work as a strategic partner with departments to provide procurement solutions that meet their needs and obtain the best value for taxpayers. Four Acquisition program activities support the department's two strategic outcomes:

Strategic Outcome: Quality Services

- Acquisition Services
- Optional Services Revolving Fund
- Defence Production Revolving Fund

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Acquisition Stewardship

Key Facts

- PWGSC purchases approximately \$12 billion in goods and services on behalf of the Government of Canada and manages approximately 60,000 transactions annually.
- As Canada's largest public purchaser of goods and services, PWGSC's purchases account for 70-85 percent of the total value of all government procurement.
- PWGSC's Office of Small and Medium Enterprise (OSME) works to remove barriers to competition and ensure open, fair and transparent competition. Since its inception, OSME has assisted approximately 20,000 Small and Medium Enterprises (SMEs).
- PWGSC continues to build on successes in improving the military procurement process by reducing contract award times.

Source: PWGSC databases

Program Activity: Acquisition Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Acquisition Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	244.1	193.7	193.6	193.7
Less: Respendable Revenue	87.3	47.4	47.4	47.4
Net Expenditures	156.8	146.3	146.2	146.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	1,758	1,786	1,787	1,786
The variance between 2007-2008 and 2008-2009 gross expenditures and respendable revenues is mainly due to net revenue adjustments and the Internal Services allocation.				

Program Description

This program activity is the government's primary procurement service provider, offering federal organizations a broad base of procurement means such as specialized contracts, standing offers, supply arrangements and electronic market places. These services involve military and Major Crown Project procurements as well as specialized services such as marine inspection and technical services, management of seized property, forensic and contract audits, travel management, standards for and certification of goods and services, surplus asset disposal, procurement of vaccines and drugs on behalf of provinces and territories, and the registration of quality (ISO 9000) and environmental (ISO 14001) management services. Acquisition Services also supports the development of professional procurement

initiatives such as certification standards for procurement professionals. In the National Capital Area, as well as in our five regional offices, PWGSC provides departments and agencies with expert assistance throughout the procurement process.

Expected Results

Federal organizations have access to goods and services that meet specifications and provide value for money to support the delivery of their programs.

Priorities

PWGSC is renewing its long-term vision on government procurement, building on lessons learned since procurement transformation was launched in 2005, and taking into account international best practices. A principal objective is to focus on those areas where PWGSC can add the greatest value to client departments and to the government as a whole, while ensuring transparency, clear accountabilities, and a high standard of due diligence in this complex and sensitive area. Related priorities include our work to streamline military procurement and build further efficiencies into our practices and processes. We are continuing our work to make available to departments a wide range of pre-negotiated and user-friendly supply arrangements that meet their purchasing needs, while taking advantage of the buying power of the government as a whole. We will be also launching a new customer satisfaction survey in 2008-2009 to support more effective service delivery and client service.

Military Procurement: PWGSC is working closely with the Department of National Defence (DND) to improve the efficiency of military procurement and to ensure that the Canadian Forces have the equipment needed to operate in today's environment. DND is accountable for the definition of operational requirements and development of performance and technical specifications, while PWGSC is accountable for the contracting.

Currently, eight major military procurement projects, announced since June 2006, are being streamlined to meet Canadian Forces' equipment and service needs. Historically, it has taken an average of nine years from the identification of a capability deficiency to the award of a major military procurement contract, and another six years to the contract closeout. PWGSC is working to reduce these timelines. For instance, the contract to acquire Strategic Airlift Capability was awarded in February 2007, eight months after formal government announcement of the project. The first Boeing C-17 aircraft was delivered to the Canadian Forces in August 2007 – six months later. Over the coming year, PWGSC will continue to build on our successes in reducing procurement process timelines through improved longer-term planning; early identification and approval of procurement strategies; industry consultation; an interdepartmental team approach to planning and implementation; and regular communication with stakeholders.

Commodity Management: The expected result of this activity is to ensure that federal organizations have timely access to goods and services that meet their requirements, and that the government and Canadians receive good value for money. PWGSC is expanding the number of pre-negotiated supply arrangements that simplify the process, and reduce the costs, of procurement. This builds on the work of recent years which includes: a thorough review of federal government spending to identify commodity management

opportunities; the creation of Commodity Teams to analyze and implement specific initiatives (e.g., environmental considerations); and extensive consultation with industry and clients resulting in the implementation of improved procurement strategies. PWGSC is also setting more realistic targets and developing better tools by including more client and supplier consultations on new instruments. A Commodity Management Quality Assurance Process will be put in place in 2008-2009 to ensure that the goods and services acquired via commodity strategies meet a high standard of quality.

Human Resource Strategy: Due to anticipated retirements, funding constraints, evolving skills requirements and the growing complexity of the demand for procurement services, the quality and timeliness of service delivery is at risk. In order to address these issues, an integrated human resources plan has been developed. It will also address the pressing recruitment, retention and training challenges now facing the federal procurement and project management communities. A certification program has been established based on competency standards published by the Canadian General Standards Board. PWGSC's procurement and materiel management practitioners can now acquire a professional designation through the Certification Program by the Federal Government Procurement and Materiel Management Community.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations have access to goods and services that meet specifications, are timely and provide value for money to support the delivery of their programs.	Percentage of reduction of baseline throughput time by contract, value, and category to process procurement transactions.	10% over three years	March 31, 2010
	Percentage of federal organizations satisfied with timeliness, quality and value of acquisition services provided.	First Survey to be conducted in 2008-2009 Baseline to be determined	March 31, 2010

Program Activity: *Optional Services Revolving Fund*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Optional Services Revolving Fund	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	100.4	100.4	100.4	100.4
Less: Respendable Revenue	100.4	100.4	100.4	100.4
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
Full-Time Equivalents (FTEs)	44	44	44	44

Program Description

This program activity provides federal organizations with specialized services such as travel services, vaccine procurement and communications procurement.

Expected Results

Federal organizations and other jurisdictions have access to knowledgeable, responsive and cost-effective acquisition services on a break-even cost-recovery basis.

Priorities

The Optional Services Revolving Fund has the authority to provide: the acquisition and provision of articles, supplies, machinery, equipment and other materiel for departments; the acquisition and provision of services for departments and the planning and organizing of the provision of materiel and services required by departments.

The ongoing priority is to continue to provide federal organizations with knowledgeable, responsive and cost-effective acquisitions services while achieving an annual break-even position.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations and other jurisdictions have access to knowledgeable, responsive and cost-effective acquisitions services on a break-even cost-recovery basis.	Percentage of client departments satisfied with Acquisition Optional Services (quality of service, responsiveness and cost-effectiveness).	First survey to be conducted in 2008-2009. Baseline to be determined.	March 31, 2010

Program Activity: Defence Production Revolving Fund

Planned Spending and Human Resource Requirements

Defence Production Revolving Fund	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	-	-	-	-
Less: Respendable Revenue	-	-	-	-
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
Full-Time Equivalents (FTEs)	-	-	-	-

Program Description

This legacy fund is presently unused. It is maintained to provide for acquisition services of military supplies in the event of emergency.

Expected Results

This revolving fund is inactive. It would be used only if the government requests emergency military supplies.

Priorities

As this legacy fund is to be used on an emergency basis only, there are no activities planned.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
This revolving fund is inactive. It would be used only if the Government of Canada requested emergency military supplies.	N/A	N/A	

Program Activity: Acquisition Stewardship

Planned Spending and Human Resource Requirements

Acquisition Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	71.9	48.2	34.2	34.2
Less: Respondable Revenue	5.0	1.9	2.0	2.0
Net Expenditures	66.9	46.3	32.2	32.2
Full-Time Equivalents (FTEs)	312	284	285	285
Note: The variance between forecasted spending in 2007-2008 and planned spending for 2008-2009 is mainly due to the sunsetting of funding for the Acquisition Business Transformation and the Government of Canada Marketplace (GoCM) initiatives and the Internal Services allocation.				

Program Description

This program activity includes acquisition policy, contract quality assurance, professional development, vendor performance and review, and other management and administrative activities to support program delivery.

Expected Results

The Government of Canada has a positive, effective relationship with suppliers and increased supplier interest and participation in government procurement.

Priorities

In order to provide quality procurement services with a positive, effective relationship with our suppliers, PWGSC must ensure that client departments are fully engaged, that departmental procurement staff have appropriate support systems, and that suppliers (e.g., SMEs) are provided with the necessary information and opportunity to compete for government business.

Procurement Renewal: Building on the successes of recent transformation initiatives, PWGSC will be emphasizing higher-value procurements, which have the greatest impact on government and Canadians. Clients will be encouraged to base their procurement decisions on sound analysis and procurement expertise based on best practices. These practices will take advantage of the government's buying power, and weigh socio-economic objectives with value for money for taxpayers. Greater focus will be put on quality services, sound financial stewardship and striving for new and better ways to deliver services. Over the coming year, PWGSC will develop a business model based on these principles, a process of engagement with stakeholders, and, an implementation plan for the new model. In addition, we will complete a comprehensive update of the Supply Manual to ensure procurement policies and procedures that are updated and accurate.

Office of Small and Medium Enterprises (OSME): To secure increased supplier interest and participation in government procurement, the OSME will continue to reach out to suppliers and potential suppliers through its six regional offices across the country. This will help to acquaint them with government procurement opportunities and increase their awareness of the procurement process. To accomplish this, the OSME will use information sessions, presentations and counselling services, often

delivered in partnership with industry associations and/or other federal and provincial government agencies. The office will also continue to recommend ways that procurement plans and instruments can be designed to ensure that suppliers of all sizes, and SMEs in particular, have fair access to government procurement opportunities. A particular priority will be to match competitive supply capabilities in specific parts of the country with corresponding demand requirements of government departments. To ensure that PWGSC has a positive and effective relationship with suppliers, the OSME will work with other parts of the department to finalize and facilitate the implementation of a more strategic approach to supplier engagement.

Client Engagement: Client engagement was built on a defined and documented process to assist client departments to improve the management of procurement. PWGSC's client engagement team assists clients throughout the development of tailored procurement action plans and provides support for management issues. As well, the team brings organizations together to help identify and build on strengths, and explore industry-standard approaches. The client engagement team will continue to gather and standardize detailed information on federal spending. Continued engagement and participation by departments is important to ensure the effectiveness of this initiative.

Green Procurement: Included in the stewardship role is the responsibility to vigorously support the government's environmental agenda. PWGSC is committed to continuing to integrate environmental performance considerations in the procurement instruments used by all government departments and agencies. Accomplishments include: 47 categories of goods and services, representing approximately \$5.6 billion of government spending, were assessed in the implementation of the *Policy on Green Procurement*; 20 categories representing \$2.1 billion had green procurement plans put in place; and 27 categories had target dates for completion of green procurement plans in 2008. We will continue to provide guidance and enabling tools to federal departments and agencies for implementing the Policy.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
The Government of Canada has a positive and effective relationship with suppliers and increased supplier interest and participation in government procurement.	Percentage of procurement plans (Commodity Management files only) where advanced supplier consultation has occurred.	100%	March 31, 2009
	Percentage increase in the number of SMEs assisted by OSME.	16%	March 31, 2009
	Percentage increase in number of vendors registered to do business with PWGSC (required to be eligible to bid).	8%	March 31, 2009

INFORMATION TECHNOLOGY

PWGSC provides Information Management (IM) and Information Technology (IT) services to government departments and agencies. Most notably, PWGSC enables modern government by providing shared services for electronic access by Canadians to government information and services, as well as IM and IT services that government organizations need to optimize the delivery of their core programs.

PWGSC has been building IT Shared Services for several years to achieve benefits for all of government. A proof of concept involving several departments, with efficiency targets from the Service Management Improvement Program, is nearing completion and a report will be finalized this fiscal year.

The shared services include voice and data networks, data centres, distributed computing (desktop support and information management tools), and shared IT security services (such as Secure Channel). These services are aligned to the *Government of Canada Profile of IT Services* managed by Treasury Board Secretariat. As these services are provided through a variety of funding sources, the two strategic outcomes are supported by three IT program activities:

Strategic Outcome: Quality Services

- Information Technology Infrastructure Services
- Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Information Technology Infrastructure Stewardship

Program Activity: Information Technology Infrastructure Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Information Technology Infrastructure Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating, Capital and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	477.0	383.1	385.2	384.8
Less: Respondable Revenue	263.2	249.2	257.9	257.9
Net Expenditures	213.8	133.9	127.3	126.9
Full-Time Equivalents (FTEs)	1,724	1,497	1,500	1,498

Note: The decrease in the 2008-2009 net expenditures is partly due to the fact that Secure Channel started operating on a cost-recovery basis as of September 2007, reducing the net expenditures. Also, in 2007-2008, Information Technology Services Branch received Treasury Board (TB) funding related to the IT Shared Services TB submission and the IT Infrastructure Rust-Out TB submission, which sunset in 2007-2008. Please note that a \$6.6 million reprofiling was requested through the Supplementary Estimates (B).

Key Facts

- Provides 130 departments/agencies with one or more IT services, enabling them to focus on their core programs and service delivery to Canadians.
- Issued over 3.5 million e-passes through Secure Channel, providing Canadians and businesses with on-line credentials to access government services on-line.
- Prints 79 million cheques and 27 million non-cashable items for Canadians.
- Enables all PWGSC business (such as Receiver General, Compensation, Real Property, Acquisitions and Translation).

Source: PWGSC databases

Program Description

This program activity provides leadership in supporting government-wide IT transformation initiatives. It works closely with client federal organizations to understand and respond to their IT requirements, while delivering secure IT services and solutions. IT services include the brokering, developing and/or managing of data centres, distributed computing (desktop services and information management tools) and IT security services (e.g., Secure Channel).

Expected Results

Federal organizations have more consistent access to information for decision-making, delivering programs and services more efficiently and cost-effectively.

Priorities

PWGSC'S IT Infrastructure Services are aligned with the *Government of Canada Profile of IT Services*, which includes data centres, distributed computing (desktop services and information management tools), and IT security services. The profile will help to eliminate non-standard nomenclature, and make it easier to plan, budget, measure, report and communicate government-wide IT expenditures. The specific services in this program activity are:

Data Centre Services: By acting collaboratively, departments and agencies can improve efficiency and effectiveness through the sharing of data centres. A consolidated IT infrastructure can also positively support the greening of government by implementing environmentally friendly IT services and providing more efficient technologies, facilities and practices across government.

In 2008-2009, PWGSC is considering the creation of a new data centre in Gatineau, Quebec to respond to growth in demand, reduce risk, aid in greening of government and consolidate existing, aged data centres in the National Capital Area (NCA), creating economies of scale in their operation in the future. This will also enhance security of the government's computing data centres.

Distributed Computing Services: There are significant opportunities to consolidate desktop and information management tools. In 2008-2009, PWGSC will enhance its distributed computing service. The goal is to ensure public servants have the correct tools to perform their duties, and that tools are managed consistently across government. Continuous review of service plans with PWGSC partners and clients will be a means of assessing and enhancing the services offered.

IT Security Services: IT security, including secure communications and transactions, is vital for Canadian businesses and citizens when they conduct business with their government. The government's Secure Channel program will continue to provide an environment that enables secure on-line communications and transactions with Canadians. This service provides identification, authentication and authorization services that validate credentials.

External Credential Management provides businesses and citizens with secure access to on-line Government of Canada programs and services. The service allows users of an unsecured public network, such as the Internet, to securely and privately exchange data with the government. Through the use of a public key infrastructure framework, a credential known as an “e-pass” is issued to the user. This e-pass is then used to authenticate the user without transmitting passwords over the network. It does not require that the network be protected.

Internal Credential Management is a service that provides public key infrastructure certificates, which may be used by federal organizations to protect the security of communications and business transactions. Currently, over 100 departments use this common service.

In addition to Identification, Authentication and Authorization Services, efforts will continue to develop and provide services that pertain to Data Exchange (such as the Electronic Postmark™, Government Electronic Delivery Infrastructure Service Plus, and Secure Electronic Forms).

In 2008-2009, these services will continue to support departments and agencies by ensuring that Canadians and businesses have secure on-line access to government services, information and transactions. PWGSC is a partner with Treasury Board Secretariat in the cyber-authentication project, which will ensure services evolve to meet new security threats.

Human Resource Strategy: In support of its annual business plan, IT Services developed a strategic human resource plan and related plans. The plans identify strategies and activities that will support the achievement of IT Services objectives, the challenge of an aging workforce, and the department’s priority of building capacity for results, including stabilizing the organization through staffing via the creation of pools of qualified resources and post-secondary recruitment. Key activities have been initiated and will continue in 2008-2009.

Employee retention is a key priority because of the highly competitive IT labour market. Last year, we launched a *Workplace of Choice Program* to engage and empower employees in the development and implementation of an annual action plan. Focus will continue to be given to annual learning plans and career development.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations have access to more consistent information for decision-making, delivering programs and services more efficiently and cost-effectively.	Client satisfaction with services provided by ITSB (i.e. operational availability as per signed Service Level Agreements).	Establish baseline in 2008-2009	
	Percentage of Service Level Agreements met in terms of operational availability of IT infrastructure services.	95%	March 31, 2009

Program Activity: Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund

Planned Spending and Human Resource Requirements

Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	134.3	197.3	197.3	197.3
Less: Respendable Revenue	134.3	197.3	197.3	197.3
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
Full-Time Equivalents (FTEs)	216	317	317	317
Note: The increase in planned spending for 2008-2009 is mostly due to the establishment of a government-wide standing offer for Network Equipment Support Services (NESS) in order to take advantage of volume pricing. The increase is also due to the transfer of PWGSC Network Services to the Revolving Fund.				

Program Description

This program activity provides federal organizations with secure telecommunications and shared network infrastructure, facilities and services through a fully compensatory client-paid Revolving Fund.

Expected Results

Federal organizations have access to competitively priced and innovative, enterprise-wide telecommunications solutions.

Priorities

With a focus on client service excellence, the department delivers a host of managed network infrastructure and related services including telephone service to almost 250,000 federal employees, teleconferencing, long-distance and wireless voice services, and a variety of fixed and mobile satellite services. We use partnerships with many industry service providers to offer the most appropriate technology solutions, with the best possible service, at the lowest available rates.

PWGSC will continue to focus on the development, implementation and management of a comprehensive suite of telecommunications solutions to departments and agencies. The Telecommunications and Informatics Common Service Revolving Fund will continue to provide government-wide services to federal organizations including the national toll-free service, government calling cards and teleconferencing services. In addition, the department is working on the introduction of new services such as the next generation Government Enterprise Network (GEN).

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations have access to competitively priced and innovative, enterprise-wide telecommunications solutions.	Number of major recommendations in external audit of revolving fund.	0	March 31, 2009
	Percentage of Service Level Agreements met in terms of operational availability of Telecommunications and Informatics services.	95%	March 31, 2009

Program Activity: Information Technology Infrastructure Stewardship

Planned Spending and Human Resource Requirements

Information Technology Infrastructure Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	19.8	22.8	22.8	22.8
Less: Respondable Revenue	1.3	4.1	4.1	4.1
Net Expenditures	18.5	18.7	18.7	18.7
Full-Time Equivalents (FTEs)	124	121	121	121

Program Description

This program activity provides advice, leadership and reporting on government IT infrastructure activities to federal organizations in a manner that promotes safeguarding information from a whole-of-government perspective.

Expected Results

Canadian citizens and public servants benefit from a comprehensive suite of certified and accredited Information Technology infrastructure products.

Priorities

A product and services catalogue has been established, consistent with the *Government of Canada Profile of IT Service*. A product maturity framework for managing and measuring the acquisition, development, deployment and retirement of a comprehensive suite of IT infrastructure products has been developed so that PWGSC can help ensure that public servants have the right tools to do their job of serving Canadian citizens.

PWGSC is making progress to provide enterprise-wide IM/IT infrastructure products and services. In order to ensure that these products and services are of the highest quality, and are being offered at the best price, a formal government-wide governance for each product and service has been established. This governance ensures that all new products satisfy requirements and that investment and ongoing costs are managed. Criteria are captured in a Product Maturity Index (PMI), which is an overall assessment of the maturity of a product based on attributes indicative of its stability, pricing, performance, competitiveness, planned evolution and fitness for use.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Canadian citizens and Public Servants benefit from a comprehensive suite of certified and accredited Information Technology infrastructure products.	Product Maturity Index (7 criteria: catalogues; price or price model; service level agreement; benchmarked; roadmap; IT security and privacy impact assessment).	4 (out of 7)	March 31, 2009

RECEIVER GENERAL AND PUBLIC SERVICE COMPENSATION

PWGSC manages the Receiver General and Public Service Compensation functions of the government.

The Receiver General functions are critical components of the government-wide, end-to-end processes supporting sound financial management and stewardship.

The Receiver General function manages the operations of the federal treasury, including: issuing payments and collecting revenue for government departments; preparing the Public Accounts; and producing the government's Monthly Statements of Financial Operations. The Public Accounts are subject to the single largest audit conducted by the Auditor General.

Key Facts

The Receiver General:

- Issues 252 million payments in almost 130 countries.
- Handles more than \$1.5 trillion in cash flows.
- Issues payments on behalf of nine provinces and three territories as part of joint initiatives.
- Produces the Public Accounts for 175 departments, agencies, Crown corporations and other business entities.
- Reduced by 34 percent annual costs of payment operations since 1995 while volumes increased by 33 percent.

Public Service Compensation:

- Administers the pay accounts of 307,000 public servants and pension accounts of 332,000 pensioners, making it Canada's largest payroll and pension administrator.
- Issues approximately 13 million pay and pension payments a year.

Source: PWGSC databases

The Public Service Compensation function, Canada's largest payroll and pension administrator, provides payroll, benefits and pension plan administration services for the Public Service of Canada. These include: the administration of payroll, pension and insurance services for public service employees and pensioners; specialized pension services and dental plan services for the Canadian Forces, Lieutenant Governors and Diplomatic Services pensioners; payroll and dental insurance services for members of the RCMP; and pay and pension services for current and former Members of Parliament.

The Receiver General and Public Service Compensation functions support PWGSC's two strategic outcomes through five program activities:

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Receiver General Stewardship
- Public Service Pay Stewardship
- Public Service Pension Stewardship

Strategic Outcome: Quality Services

- Receiver General Services
- Public Service Compensation Services

Program Activity: Receiver General Stewardship

Planned Spending and Human Resource Requirements

Receiver General Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating (including Special Purpose Allotment) and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	148.1	144.7	147.5	147.3
Less: Responsible Revenue	16.1	13.0	13.0	13.0
Net Expenditures	132.0	131.7	134.5	134.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	483	503	504	502
Note: The difference between 2007-2008 and future years is primarily explained by one-time internal funding reallocations, a reduction of TB funding for Universal Child Care Benefit as well as new funding received for initiatives announced in the 2007 Federal Budget ie; Working Income Tax Benefit.				

Program Description

This program activity maintains support for the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada (revenue collection, cash management operations, payment services, Public Accounts, monthly statement of financial operations, central accounts).

Expected Results

The integrity of the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada is preserved on behalf of Canadians.

Priorities

In its stewardship role, the Receiver General carries out core, central, government-wide mandatory mission-critical functions through the assurance of quality, reliability and management.

Receiver General Settlement Streamlining: The Receiver General Settlement Streamlining Project, as mandated by the Canadian Payments Association and the banking industry, supports the department's business renewal agenda through the implementation of modern and efficient image-based cheque clearing. This shift to electronic exchanges of images in the clearing system will not only increase efficiency by speeding up the process, it will also enhance the security of Receiver General cheques and enhance service for the financial institutions, the Receiver General and Canadians.

The use of imaging in the cheque-clearing process will, however, impact on the workforce of the Cheque Redemption Control Directorate located in Matane, Quebec. Strategies to reduce the impact on the workforce continue to be a priority. The strong capacity to recruit and retain resources in Matane will continue to be leveraged to provide solutions to challenges being experienced in critical areas such as pay and benefits and central payroll operations. In addition, the development of the document imaging centre of expertise will continue to be a focus to support the workforce objectives for the region, as well as providing quality and reliable services in the area of document management.

The Receiver General will continue to work in collaboration with the TBS on the government's initiative to renew its Expenditure Management System, which currently collects financial information for the production of the Monthly Statements of Financial Operations and the Public Accounts. In addition, the Receiver General will support, whenever possible, the Parliamentary Budget Office.

Enhancing Delivery of Receiver General Banking Services: Delivering banking services in a rapidly changing world is a complex affair. Technological, economic and legal developments are causing significant changes to the environment in which the Receiver General operates, and are creating opportunities for new ideas and innovative solutions. In 2008-2009, the Receiver General will launch a strategic initiative, in which it will critically examine its banking services, identify opportunities for improvement and ultimately, contribute to the building of a new, long-term strategy for its portfolio of banking services. As a part of this initiative, colleagues in private industry and the public sector, at the provincial, national and international levels, will be engaged.

Contribution to the Government's Green Agenda: Over the past decade, the use of direct deposit as an efficient means of making payments, for recurring amounts owing by the government, has made a significant contribution to the green agenda of the Government of Canada. In 2006-2007, 68 percent of all payments were issued by direct deposit, helping save approximately 47,500 trees or 2,800 tonnes of paper. The Receiver General will continue to promote the use of direct deposit for the issuance of recurring payments through a number of initiatives, which we estimate will result in five million new direct deposits, helping save an additional 1,500 trees, or 88 tonnes of paper.

Human Resource Strategy: Due to retirement, PWGSC is experiencing a loss of human resources who have significant expertise and specialized knowledge. To address this, an integrated human resources plan for the organization has been developed. The plan includes strategies for resourcing and transition that will ensure sufficient human resource capacity and knowledge, identify critical functions, ensure knowledge transition through work transfer activities and documentation, and, leverage resourcing programs. These are, for example, a Financial Officer Recruitment and Development Program targeting visible minority groups, a Compensation Officer Recruitment Program targeting visible minority groups, a Compensation Officer and Pension Benefit Advisor Apprenticeship Program, a Post Secondary Recruitment Program and, external recruitment from industry with required subject matter expertise. These strategies will also contribute to building human resource capacity and ensuring renewal. The organization will ensure the strategies identified in the plan are implemented through ongoing monitoring. The human resource strategy applies to each of the five program activities covered in this section.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
The integrity of the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada is preserved on behalf of Canadians.	Number of issues raised based on the Public Accounts audits with respect to the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada.	0	March 31, 2009
	Percentage of daily authorizations to the Bank of Canada for all outflows from the Consolidated Revenue Fund made according to schedule.	95%	March 31, 2009
	Average working days after month end in which Monthly Statement of Financial Operations are produced.	25	March 31, 2009
	Percentage of cheque reconciliation performed within 24 hours.	95%	March 31, 2009
	Percent of payments issued according to standards.	99.99%	March 31, 2009

Program Activity: *Public Service Pay Stewardship*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Public Service Pay Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	43.0	34.9	31.7	31.9
Less: Respondable Revenue	5.6	3.5	3.5	3.5
Net Expenditures	37.4	31.4	28.2	28.4
Full-Time Equivalents (FTEs)	381	375	375	375
Note: The difference between 2007-2008 and future years can be explained by one-time internal funding reallocations as well as by decreasing funding received from Treasury Board submissions for both legacy systems changes (ref. Pension Modernization Project) and to implement new legislative and policy changes.				

Program Description

This program activity administers the government's payroll processes; develops and maintains computer systems and national service office infrastructure; provides training and advice to departmental compensation advisors and liaises with compensation advisors, the Treasury Board Secretariat and insurance companies regarding insurance plans.

Expected Results

The integrity of public service pay and benefits administration.

Priorities

In its stewardship role, PWGSC's compensation function carries out core, central, government-wide mandatory functions. Through the assurance of quality and reliability of processes and systems, it contributes to the stewardship of government resources.

Pay Modernization: Today, employees and employers are demanding more modern services. Having become accustomed to 24/7 services available through web channels and call centres, they expect comparable service from their government. The current payroll system is more than 40 years old with several generations of patchwork programming improvements made over the years. Its maintenance is

dependent on the specialized knowledge, skills and experience of employees, many of whom may retire within the next few years.

The aging legacy system contributes to a lengthy training period (18 to 24 months) for the compensation community, which is ill suited to a new, younger, highly mobile workforce. This is exacerbated by an increased volume of retirements in the compensation community, resulting in departments and agencies facing the challenge of being unable to consistently deliver quality, timely compensation administration services to public servants.

Although the pay system is enhanced where possible, the old technology imposes limitations with the result that we can alleviate, in only a very limited way, the compensation workload in departments. For instance, the lack of interoperability between departmental human resource management systems and the PWGSC central pay system results in duplications of effort required from departments to maintain employee information in multiple systems. This creates numerous data integrity and reconciliation problems.

PWGSC has the opportunity to address these challenges and deficiencies with its proposed Pay Modernization initiative. This will involve the delivery of new capabilities by modernizing technologies and business processes to support competitive and industry-standard practices in pay administration, such as self-service for managers and employees for the whole-of-government.

Enhancing Delivery of Compensation: To ensure sustainability of the Government of Canada compensation administration and the existing legacy pay system, enhancements will be made to the system to improve controls and assist the compensation community and to reduce the risks associated with incorrect information being entered by departments. More functionality will be added to the pay system to facilitate the work of departmental compensation advisors in the processing of complex transactions. PWGSC will also increase its training and advisory capacity to departments to respond to challenges resulting from significant employee turnover in the public service compensation community.

Compensation Web Applications: In its efforts to improve services to employees and assist departmental staff, the department will continue with the implementation of its Compensation Web Applications. These web services, which provide easy, secure, self-service access to pay, benefits and pension information will continue to be deployed to departments and agencies across the public service. The target is to have 80 percent of public servants with access to the Compensation Web Applications by the end of fiscal year 2008-2009.

Contributions to the Government's Green Agenda: The introduction of new tools in the Compensation Web Applications, such as electronic pay stubs, implementation of direct deposit for overtime and retroactive payments and on-line T4s for employees will also contribute to greening government initiatives. If 80 percent of employees stop the printing of their supplementary payment stubs, 14.9 tonnes of paper will be saved annually. Similarly, if 80 percent of employees stop the printing of their T4s, 1.6 tonnes of paper will be saved annually.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
The integrity of public service pay and benefits administration.	Timely and accurate processing and updating of government payroll as per schedule, including:		
	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of pay transactions processed accurately and according to standards. 	95%	March 31, 2009
	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of collective agreements and policy changes implemented within legislated timeframes. 	100%	March 31, 2009
	<ul style="list-style-type: none"> Number of operational incidents that affect pay payments. 	0	March 31, 2009

Program Activity: Public Service Pension Stewardship

Planned Spending and Human Resource Requirements

Public Service Pension Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	120.3	122.2	104.2	101.6
Less: Respondable Revenue	96.7	98.2	80.7	79.1
Net Expenditures	23.6	24.0	23.5	22.5
Full-Time Equivalents (FTEs)	715	666	586	593
Note: The difference between 2007-2008 and future years can be explained mainly by changes in: the approved funding for the Government of Canada Pension Modernization Project (GoCPMP) and the Centralization of Pension Services Delivery Project (CoPSDP); and the funding for the administration costs of the <i>Public Service Superannuation Act</i> (PSSA) obtained by an annual Treasury Board submission, which increases the funding level for three fiscal years at a time and has not been approved for 2008-2009 yet.				

Program Description

This program activity administers the government's pension processes; develops and maintains computer systems; provides advice and training; delivers insurance services; and liaises with pensioners, insurance companies and occasionally employees. It also develops insurance procedural directives and training courses for delivery to the compensation community.

Expected Results

The integrity of the *Public Service Superannuation Act* (PSSA) public service pension administration.

Priorities

PWGSC provides core, central, government-wide administration of the Public Service Pension Plan. This mission critical activity includes ensuring the sustainability and integrity of the processes and systems needed to support pension administration and services to all plan members. To this end, we have initiated steps to address the challenges of the current infrastructure's outdated technology and inefficient business processes.

Transformation of Pension Administration: The transformation of pension administration received Effective Project Approval from the Treasury Board in June 2007. The current business process and system infrastructure is almost 40 years old. It is dependent on outdated technology that limits the

government's ability to adopt modern, cost-effective systems, hampers the adoption of web-based services, and relies on inefficient manual processes. As well, the current decentralized delivery of services results in duplication of effort as data is recorded across several departmental systems and transaction calculations are performed both by the departments and by PWGSC. The objective of the transformation initiative is to renew the business processes and systems and centralize pension services in PWGSC to ensure modern, timely, cost-effective pension administration to employees, pensioners and federal government departments and agencies. In 2008-2009, the project will deliver the first two releases of the new system and business processes; the client relationship management tool and document imaging. The project will also progressively centralize the delivery of a set of services to plan members in PWGSC, including pre-employment information, spousal dependent information and service purchase, thereby allowing employees to begin to benefit from a single centre of pension expertise.

Centralization, replacement of the current systems and business transformation are all expected to provide cost savings, administrative efficiencies and consistent, improved services to employees and pensioners. Centralization of pension services will also address the significant impact of retirement and resulting decline of compensation expertise across the government.

Improvement of Services: In preparation for the centralization of all services related to the purchase of prior service, PWGSC is dedicating additional resources to increasing the percentage of cases completed within the established service standard times. PWGSC will continue with its certification program to ensure that individuals who give pre-retirement information sessions to employees have the required qualifications and up-to-date information.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
The integrity of the PSSA public service pension administration.	Number of issues raised based on audits with respect to PSSA pension administration.	0	March 31, 2009
	Percentage of pension transactions processed accurately and according to standards.	96%	March 31, 2009
	Percentage of policy changes implemented accurately within legislated timeframes.	100%	March 31, 2009
	Number of operational incidents that affect pension payments.	0	March 31, 2009

Program Activity: Receiver General Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Receiver General Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating (including Special Purpose Allotment) and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	12.2	10.4	10.4	10.4
Less: Respendable Revenue	4.2	2.1	2.1	2.1
Net Expenditures	8.0	8.3	8.3	8.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	77	48	48	48

Note: The difference between 2007-2008 and future years is mainly due to two factors: the investment in the development of a Document-imaging Pilot Project with Service Canada in 2007-2008 and the fact that the agreements for document imaging services with the other government departments are considered on an annual basis only and they have not been planned for 2008-2009 yet.

Program Description

This program activity maintains operations for a Departmental Financial Management System, provides optional document-imaging services and bill payment services for federal organizations, and offers optional payment-related printing such as tax information statements and pay statements. Optional services are provided on a cost-recovery basis.

Expected Results

Federal organizations have access to optional financial systems services, document imaging, payment related printing, mail preparation and delivery services.

Priorities

This program activity supports ongoing, cost-effective, quality services to government departments. Provision of these services results in overall increased efficiency and cost avoidance for the government at large.

PWGSC continues to support the development of document imaging and bill payment services for the government. Specifically, work is progressing to improve the technical infrastructure and business processes to enable imaging certification for the services. These improvements will help alleviate the impact of an increased client base and associated business volume. New tool sets and training are also being provided to strengthen the capacity to deliver solutions tailored to each client's business requirements.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations have access to optional financial systems services, document imaging, payment related printing, mail preparation and delivery services.	Percentage of transactions processed in accordance with client requirements and/or service level agreements.	95%	March 31, 2009

Program Activity: *Public Service Compensation Services*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Public Service Compensation Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	6.2	4.4	3.9	3.8
Less: Responsible Revenue	4.0	3.0	2.6	2.5
Net Expenditures	2.2	1.4	1.3	1.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	58	50	48	47
The difference between 2007-2008 and future years can be explained by an upcoming Memorandum of Understanding (MOU), which is signed with the Department of National Defence on a yearly basis, covering three fiscal years. The MOU for fiscal 2008-2009, which will adjust the three future years, is not signed yet.				

Program Description

This program activity distributes third-party information to public servants and pensioners, and provides services to Canadian Forces annuitants.

Expected Results

Federal employees and pensioners receive information and federal employees not under Schedule I, IV, V and *Canadian Forces Superannuation Act* pensioners receive payments in accordance to legislation and collective agreements.

Priorities

PWGSC carries out pay and pension functions, on an optional basis, to those federal government organizations that may request compensation administrative services. Through the assurance of quality and reliability of processes and systems, we ensure reliable and cost-effective delivery and management of PWGSC services. Separate employers benefit from the enhancements being made to the central pay systems and processes and they will profit from the Pay Modernization initiative.

In the pension area, the new systems and processes are being developed as part of the Transformation of Pension Administration initiative as a government-wide solution for pension administration. This project will provide the infrastructure needed to ensure that PWGSC delivers modern, timely, cost-effective pension administration services to employees and pensioners of government departments and agencies. Under the umbrella of this project, the strategic initiatives that will impact our program activity include the following:

Canadian Forces Superannuation Act (CFSA) Pension Administration: The Effective Project Approval for the Government of Canada Pension Modernization Project referenced the implementation of the option of adopting the PWGSC new pension administration solution for the CFSA. It is expected that CFSA, which will need to seek Treasury Board approval before implementation, will be required to consider the option of adopting the PWGSC new pension administration solution. The decision to move to the new solution will take into consideration factors such as service levels, workloads and costs.

PWGSC and the Department of National Defence have agreed to proceed with a preliminary project approval phase.

RCMP Superannuation Act (RCMPSA) Pension Administration: The government-wide pension services being developed as part of the Transformation of Pension Administration is one option being considered for the delivery of the RCMP pension administration services. PWGSC and RCMP have agreed to proceed with an analysis of this option.

It is expected that by having the superannuation plans adopt the pension modernization solution, there will be significant government savings.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal employees and pensioners receive information and federal employees not under Schedule I, IV, V and CFSA pensioners receive payments in accordance to legislation and collective agreements.	Percentage of CFSA pension payments made within service level standards.	95%	March 31, 2009
	Percentage of time inserts are distributed to employees and pensioners in accordance with sponsor requirements.	100%	March 31, 2009

CONSULTING, INFORMATION AND SHARED SERVICES

PWGSC's Consulting, Information and Shared Services (CISS) provides four client-focused common services that enhance government communications, industrial security, shared services and public sector management by:

- Making government information easily accessible to Canadians and government;
- Ensuring highly sensitive and classified government information and assets, as well as controlled goods (e.g., satellite and aerospace technology), are properly protected by private sector companies/entities;
- Providing support to five shared corporate administrative systems, and providing HR services to small departments and agencies; and
- Delivering public service consulting expertise that improves government operations.

PWGSC's two strategic outcomes are supported by three CISS program activities:

Strategic Outcome: Quality Services

- Information Services
- Consulting and Audit Canada Revolving Fund - Consulting Services

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Information Stewardship

Key Facts

- Delivers mandatory coordination services for advertising and public opinion research requirements to approximately 100 departments and agencies.
- Delivers training sessions to public servants to enhance knowledge of government policies and procedures for public opinion research and advertising.
- Publishes the *Canada Gazette*, official journal of the Government of Canada, which has over 17,000 pages downloaded daily.
- Makes reliable information available to Canadians through the Publications website, with over 6 million publications downloaded annually.
- Coordinates 10 Canada Pavilion events and 20 federal presence events annually reaching over 600,000 Canadians
- Enables Canadian industry to compete for classified and sensitive contracts in Canada and other countries.
- Assists departments to achieve economies of scale through its corporate administrative shared systems and its shared human resource services.
- Delivers over 150 management consulting projects annually to improve government management and operations.

Source: PWGSC Databases

Program Activity: Information Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Information Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	70.4	62.3	54.4	54.2
Less: Spendable Revenue	36.8	31.0	31.0	31.0
Net Expenditures	33.6	31.3	23.4	23.2
Full-Time Equivalents (FTEs)	379	267	268	267

Note: Information Services total spending authority is derived from resources appropriated from Parliament to PWGSC and from resources recovered from other departments and agencies and external to government for services rendered (i.e. spendable revenue). The decrease in the net expenditures is due to a one-year funding approval for the Industrial Security Program. Also, spending for 2007-2008 includes expenditures of the Business Integration Services program activity, which has now been deleted. 2008-2009 Planned Spending includes \$8.0 million for Industrial Security Program, as per the Budget 2008.

Program Description

This program activity includes the delivery of a broad range of services to enhance government communications, shared corporate administrative systems and human resource services, and industrial security. Through communication and information products and services, it provides government communications responsive to the diverse information needs of Canadians. Through shared services, it provides centralized support to federal corporate administrative systems as well as consolidated human resource services to small departments. By the management and delivery of security programs, it ensures that government classified and protected information and assets are safeguarded and that controlled goods are protected against unauthorized possession, examination or transfer while in the custody of private sector companies.

Expected Results

Communication Services: Canadians have access to government information on programs, services, priorities, laws and regulations.

Industrial Security: Classified/protected government information and assets are safeguarded and controlled goods are protected while in the custody of private sector companies.

Shared Services Integration: Federal organizations benefit from high quality and affordable support for shared corporate administrative systems and human resource services.

Priorities

Industrial Security Program: The Industrial Security Program has been facing mounting external pressure for increased industrial security vigilance since 9/11. This includes a significant increase in security for Canadian government contracting, both military and non-military, and growth in the number and size of international cooperative projects. The Industrial Security Program is also responsible for ensuring that controlled goods are protected against unauthorized possession, examination or transfer while in custody of private sector companies. In response, in 2008-2009, the Industrial Security Program will strengthen its program delivery by increasing the number of employees providing services. This will help build upon a management action plan developed and initiated in 2007 to respond to recommendations from the October 2007 *Report of the Auditor General*. Upcoming activities include:

- Implementing a Quality Assurance Program for all its security activities (i.e., personnel security, company registrations and inspections, contract terms and conditions) to ensure active monitoring of documents;
- Conducting a third-party review of active PWGSC files to ensure procedures were followed including the implementation of alternative mitigation measures;
- Carrying out recommendations from an independent management review of the program with a view to improve services;

- Engaging program stakeholders through the newly created Industrial Security Management Advisory Board, an ADM-level committee established to provide objective advice on the Industrial Security Program, its direction and policies;
- Collaborating with central agencies to explore opportunities for information sharing/pooling for public servant security clearances;
- Continuing efforts started in 2007-2008 to find a solution that will ensure Canadian industry has future access to specialized U.S. goods and technology; and
- Continuing to expand its involvement in international forums and bilateral discussions to increase opportunities for Canadian companies to compete for classified/sensitive contracts awarded by foreign governments and to gain access to classified/sensitive technologies and goods as required. These represent considerable revenue for Canadian businesses, which will contribute to Canada's economic well being.

Communication Services: Canadians have diverse needs with respect to both the information they want from government and the way in which it is communicated. These needs are not static, but rather evolve in response to demographic and technological trends. To ensure services remain relevant and responsive to clients' changing information needs, PWGSC will continue to work to improve its outreach programs and their relevance.

In 2008-2009, the Government of Canada Exhibitions Program will implement a comprehensive outreach strategy to increase partnerships with departments and develop messaging tailored to exhibition events. These partnerships will explore options for thematic activities in order to maximize appeal to visitors. The outreach strategy will also include raising awareness among Members of Parliament of the program tools that can be used to communicate with Canadians. Through a marketing plan CISS will also raise awareness of the *Canada Gazette's* outreach activities to highlight its role as a democratic institution. In addition, to provide Canadians with better access to Government of Canada information, the *Canada Gazette* and the Publishing and Depository Services websites will be revamped.

Shared Services Integration: In keeping with our vision of efficiency for government and effectiveness for clients; and in support of the Clerk of the Privy Council's priority to enhance government through information technology, the government's HR Management System cluster will be improved over the next two years to accommodate the *Public Service Modernization Act* (PSMA) requirements. In addition, the Integrated Financial Management System cluster will proceed with plans for software upgrades. These upgrades will help advance the government's modernization initiatives and will lead to increased standardization of systems and more reliable and comprehensive reporting.

Human Resource Strategy: PWGSC has assessed the human resource impacts and risks for these programs for 2008-2009 as being substantial. Steps must be taken to decrease the impacts of knowledge

loss caused by retirements and the increased mobility of staff within the public service. An integrated human resources plan has been developed, which includes active participation in centrally led recruitment processes such as the Management Training Program (MTP), formalized mentoring and coaching activities and the development of continuous learning strategies. The human resource strategy applies to each of the three program activities covered in this section.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Canadians have access to Government of Canada information regarding laws, regulations, priorities, programs and services.	Percentage of clients and Canadians satisfied with information services (quality and usage of services).	80%	March 31, 2009
Classified/protected Government of Canada information and assets are safeguarded, and controlled goods are protected while in the custody of private sector companies.	Percentage of industrial security services delivered within established service standards.	75% *	March 31, 2009
Federal organizations benefit from high quality and affordable support for shared corporate administrative systems.	Percentage of clients satisfied with services provided by Shared Services Integration	80%	March 31, 2009
* Note: The target was established at 75% due to the 12 to 18 months ramp-up time required to acquire the resources need to adequately staff the industrial security program, but will be reviewed over the coming year.			

Program Activity: Consulting and Audit Canada Revolving Fund – Consulting Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Consulting and Audit Canada Revolving Fund - Consulting Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	28.7	20.9	22.3	22.8
Less: Respendable Revenue	28.6	20.9	22.3	22.8
Net Resources (Provided) Used	0.1	-	-	-
Full-Time Equivalents (FTEs)	154	147	147	148
Note: For Consulting Services, the decrease in revenue and expenses in 2008-2009 is due primarily to the decision to withdraw from flow-through contracting, coupled with a decrease in FTE's due to difficulties in staffing. For future years, the average revenue per FTE is expected to increase due to increases in fees and utilization rates.				

Program Description

This program activity provides consulting and audit services to federal organizations and, upon request, to provincial, territorial, municipal and Aboriginal governments in Canada and to foreign governments and international organizations, on an optional and fee-for-service basis.

Expected Results

Federal and international organizations have access to quality management consulting services to improve government operations.

Priorities

The consulting part of the Consulting and Audit Canada Revolving Fund, which is now known as Government Consulting Services (GCS), is the Government of Canada's in-house management consulting group. Much of the work of GCS is linked to the priorities of the government (security, environment, health and economic growth), as well as to assisting clients to respond to central agency policies and initiatives.

Since the separation of the functions of consulting and audit services in October 2005, PWGSC has focused on managing and delivering projects that are best done by its own staff of security-cleared public servants, including:

- Confidential and sensitive assignments leading to improvements in governance, management and operations in the public service;
- Preparation of government documents (Memoranda to Cabinet, Treasury Board Submissions, business cases);
- Program strategy and design; and
- Support to departments in advancing public sector management.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal and international organizations have access to quality management consulting services to improve government operations.	Percentage of clients indicating that Consulting Services contributed to improvements in the management and/or operation of their organization.	65%	March 31, 2009

Program Activity: Information Stewardship

Planned Spending and Human Resource Requirements

Information Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	17.0	18.8	18.8	18.8
Less: Respendable Revenue	-	0.5	0.5	0.5
Net Expenditures	17.0	18.3	18.3	18.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	61	101	101	101

Note: The increase is due to the Internal Services allocation.

Program Description

This program activity provides advice, coordination and reporting on government advertising and public opinion research activities in a manner that promotes, from a whole-of-government perspective, transparency, accountability and compliance with acts and policies.

Expected Results

Federal organizations have access to useful advice to assist them to comply with legislation, policies and directives relevant to advertising and public opinion research.

Priorities

PWGSC will maintain an ongoing review of its advertising of public opinion research services to ensure we continue to provide value, remain relevant and be responsive to the evolving needs of client departments and stakeholders. As such, a key priority will be to ensure that our advisory, coordination and information services address the challenges and opportunities that flow from the impacts of new technologies and the growing diversity of our country.

In this regard, key initiatives by the Public Opinion Research and Advertising Coordination (PORAC) sector will include the following:

- Establish an expert advisory panel to develop standards and guidelines for government on-line public opinion research. The panel will comprise experts from industry, academia and federal departments;
- Develop official languages minority and ethnic media planning tools to assist government institutions to more effectively reach these communities in their advertising;
- Provide training and information sessions to government communicators on electronic, official languages, minority and ethnic media, and on-line public opinion research methods; and
- Provide support to the TBS and PWGSC's Acquisition Branch in the implementation of the government's response to the *Report of the Independent Advisor on Public Opinion Research*.

In 2008-2009, GCS will implement a Communications and Outreach strategy to raise awareness of our services and to maintain ongoing communications with clients to enable us to better anticipate and meet their evolving demands. One of the priorities of GCS is to maintain the high quality of its services, while bringing its many new staff members up to speed. To achieve this objective we will enhance knowledge development and transfer activities within the organization. This includes the systematic documentation of methodologies for core consulting services, the development of more rigorous quality assurance processes and an increased focus on mentoring and knowledge sharing. These initiatives are also aimed at promoting consistency of approach across the organization and enhancing operational efficiency.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations have access to useful advice to assist them to comply with legislation, policies and directives relevant to advertising and public opinion research.	Percentage of clients finding legislative/policy advice useful (as assessed by exit surveys).	85%	March 31, 2009

TRANSLATION BUREAU

Translation is a key component of the government's service delivery. It helps the government serve Canadians and communicate with them in the official language of their choice, as well as in Aboriginal and foreign languages, by standardizing terminology within the public service and providing translation, revision, interpretation, terminology and localization services for Parliament, the judiciary, and federal departments and agencies.

PWGSC's Translation Bureau ensures that a critical mass of skilled language professionals – employees and suppliers – is available. Thus, it enables the government to operate smoothly, meet its official languages obligations, and promote the values of linguistic duality and multiculturalism. The bureau provides services in more than 100 languages to support the government in its international relations and in its communications with those Canadians who have difficulty communicating in either official language.

Key Facts

- Federal government's centre of expertise for translation, revision, interpretation and localization.
- Public service authority on language and terminology standards.
- Handles hundreds of thousands of service requests totaling more than 1.5 million pages every year at some 60 service points nationwide.
- Manages TERMIUM®, the Government of Canada's terminology and linguistic data bank which contains over 3.5 million terms in English and French, and more than 160,000 terms in Spanish.
- Provides translation services 24 hours a day, seven days a week.
- Makes it possible for 3,700 small and medium linguistic services firms to obtain government contracts.
- Provides Parliament with translation and interpretation support for over 2,000 sessions annually for the House of Commons, the Senate and their Committees.

Sources: Departmental databases, Translation Integrated Ordering System

Our two strategic outcomes are supported by three Translation Bureau program activities:

Strategic Outcome: Quality Services

- Linguistic Services
- Translation Bureau Revolving Fund

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Linguistic Stewardship

Program Activity: *Linguistic Services*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Linguistic Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	57.8	55.3	55.3	55.3
Less: Respendable Revenue	-	-	-	-
Net Expenditures	57.8	55.3	55.3	55.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	-	-	-	-

Program Description

This program activity provides translation, revision, interpretation, terminology and other linguistic services to enable Parliament to function in both official languages; offers conference interpretation to the judiciary and federal organizations in both official languages or any other languages required; and ensures terminology standardization in the federal public service. It is mandated under the *Translation Bureau Act*.

Expected Results

Parliament and federal organizations are able to ensure equality of status for both official languages and access to non-official languages.

Priorities

Focus on Core Business: PWGSC will proceed with its renewal agenda, by continuing the modernization and streamlining of its work tools, processes and methods. We will:

- Take part in the development and maintenance of technological solutions to increase the level of integration with the House of Commons document production system;
- Continue to collaborate with the Canadian Translators, Terminologists and Interpreters Council in administering the certification exam for conference interpreters;
- Continue to enhance the quality of communications between the government and the public by such means as terminology standardization notices, the Clear and Effective Communication initiative and the *Language Nook*;
- Maintain our efforts to give all Canadians unlimited access to the terminological and linguistic resources developed by public institutions in Canada;
- Represent Canada at major national and international language fora and on standardization networks and committees, such as the International Organization for Standardization (ISO); and
- Play a leading role in the organization of the World Terminology Summit and the Inter-American Language Management Seminar to be held in 2008.

Human Resource Strategy: The Translation Bureau's plans and priorities for 2008-2009 have been established taking into account the growing scarcity of qualified language resources in Canada. Second only in size to the European Union's translation service, PWGSC hires the largest number of translators, interpreters and terminologists in Canada. As such, it is a key enabler in ensuring the existence of a critical mass of qualified personnel to respond to the government's requirements, and those of Canada in general, in any language, at all times.

The market requires 1,000 new language professionals per year, but universities produce fewer than 300 graduates in official languages annually. The effects of this shortage are compounded by accelerated retirement among the current workforce and intensified competition in the marketplace for qualified resources. Also, there is a critical shortage of qualified resources in Aboriginal languages and in those foreign languages that are most needed for military, diplomatic and intelligence needs.

Proactive approaches are being implemented to minimize this impact through integrated human resource planning and other measures.

PWGSC will act to increase recruitment and development of professionals not only for its own requirements but also for other users. The two-year apprenticeship programs, designed to rapidly bring translation and terminology recruits to the working level, will also be maintained. In addition, special attention will be given to recruitment and training of translators, interpreters and terminologists in languages or areas of expertise where shortages are critical. The human resource strategy applies to each of the three program activities covered in this section.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Parliament and federal organizations are able to ensure equality of status for both official languages and access to non-official languages.	Percentage of clients satisfied with linguistic services (using the Common Tool Measurement).	97%	March 31, 2009
	Growth rate of the terminology and linguistic collection.	5%	March 31, 2010

Program Activity: Translation Bureau Revolving Fund

Planned Spending and Human Resource Requirements

Translation Bureau Revolving Fund	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	221.1	212.7	214.5	218.2
Less: Respendable Revenue	214.9	210.7	214.5	218.2
Net Resources (Provided) Used	6.2	2.0	-	-
Full-Time Equivalents (FTEs)	1,681	1,700	1,700	1,700
Note: In 2007-2008, Treasury Board Secretariat has approved the use of \$6.2 million of unused authority to make strategic investments. During 2008-2009, expenditures will diminish from the previous year by reducing strategic investments and professional contracts, but will increase again in line with cost of living.				
The Bureau's revolving fund provides services to Parliament and collects the related revenues from its own operating vote. Accordingly, the revolving fund's gross expenditures and respendable revenue include the net expenditures reported in Linguistic Services and Linguistic Stewardship Program Activities.				

Program Description

This program activity delivers translation, revision, technolinguistic and other linguistic services to the judiciary and federal organizations, and upon request, to the other governments in Canada and international organizations, on a cost-recovery basis. It is mandated under the *Translation Bureau Act*.

Expected Results

Federal organizations are able to meet their official languages obligations and to function in non-official languages as required.

Priorities

Translation Modernization: PWGSC's Translation Bureau will carry on with its renewal agenda by completing the implementation of its new business model and by continuing the modernization and streamlining of its work tools, processes and methods. We will deploy translators who will work on-site

with clients or assign translators to clients, thereby providing high quality services through a client-oriented structure. We plan to improve productivity through the implementation of automated work tools such as a translation memory. We will ensure that core public-interest documents are of the highest quality by focusing our in-house professional resources on revision and quality assurance.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Federal organizations are able to meet their official languages obligations and to function in non-official languages as required.	Percentage of clients satisfied with linguistic services (using the Common Tool Measurement).	85%	March 31, 2009
	Percentage of market share.	69%	March 31, 2009

Program Activity: *Linguistic Stewardship*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Linguistic Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	2.5	2.4	2.4	2.4
Less: Respendable Revenue	-	-	-	-
Net Expenditures	2.5	2.4	2.4	2.4
Full-Time Equivalents (FTEs)	-	-	-	-

Program Description

This program activity exercises professional authority in the area of language services by taking an active role in establishing both professional and quality assurance standards for translation, interpretation, terminology and technolinguistics services within the government. It helps to ensure and develop the bilingual, Aboriginal and foreign language translation capacity that the Government of Canada requires to support the country's social, economic, international and security-related objectives. It derives its authority from the *Translation Bureau Act*.

Expected Results

- The supply of linguistic capacity to the Government of Canada is ensured; and
- The linguistic quality of communications of the Government is ensured.

Priorities

Innovation and Renewal: PWGSC will play a key role in the evolution of the profession by enhancing professional standards and encouraging their acceptance nationally while laying the groundwork with the European Commission for common international standards in translation.

We will lead in the assessment and application of state-of-the-art technological solutions and will encourage industry to follow. We will encourage other stakeholders to foster the development of a sustainable industry, and will collaborate with Acquisitions Branch to use the federal buying power in support of this objective.

Enhancing Management Fundamentals: PWGSC's Translation Bureau will foster the establishment of a functional authority in order to promote whole-of-government solutions and ensure sound management of language services within the public service.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
The supply of linguistic capacity to the Government of Canada is ensured.	Number of contracts offered with no bids	0	March 31, 2010
The linguistic quality of communications of the Government of Canada is ensured.	Percentage of standardized terms in the terminology and linguistic collection.	Targets being developed.	March 31, 2009
	Percentage of sampled communications meeting quality standards.	Targets being developed.	March 31, 2009

Note: A performance measurement strategy and related targets will be developed by March 31, 2009.

AUDIT SERVICES CANADA

Audit Services Canada's (ASC) mission is to contribute to improving public sector management, accountability and operations by providing assurance, audit and accounting services. ASC has a large group of professionally qualified auditors with excellent knowledge of government. The services have been provided for over 60 years.

ASC offers, on an optional fee-for-service basis, professional audit and audit-related services both domestically to federal organizations and internationally to governments and international organizations where Canada is represented. It specializes in contract cost auditing, transfer payment auditing, internal auditing and assurance, accountability and control framework reviews, financial compliance auditing, performance auditing, information systems auditing and directed reviews.

Our strategic outcomes are supported by one program activity:

Strategic Outcome: Quality Services

- Consulting and Audit Canada Revolving Fund - Audit Services

Key Facts

- Employs roughly 150 professionals, with two-thirds located in regional offices outside the National Capital Area.
- Engages in approximately 300 projects across Canada.
- Plays a strategic role in the implementation of the Treasury Board Policy on Internal Audit.

Source: PWGSC databases, Client Satisfaction Survey.

Program Activity: Consulting and Audit Canada Revolving Fund – Audit Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Consulting and Audit Canada Revolving Fund - Audit Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	25.0	28.0	29.2	30.9
Less: Respendable Revenue	25.1	28.0	29.2	30.9
Net Resources (Provided) Used	(0.1)	-	-	-
Full-Time Equivalents (FTEs)	207	220	230	240
Note: Starting in 2008-2009, Audit Services will embark in an active recruitment program to build a professional practice to assist government departments and agencies in meeting their audit objectives. This will result in increased average revenue per FTE over the planning periods.				

Program Description

This program activity provides consulting and audit services to federal organizations and, upon request, to provincial, territorial, municipal and Aboriginal governments in Canada and to foreign governments and international organizations, on an optional and fee-for-service basis.

Expected Results

Federal organizations have access to assurance services that give them confidence that their programs, policies and procedures have been audited to appropriate standards.

Priorities

Management Fundamentals: In 2008-2009, PWGSC will increase accessibility to our services by ensuring that we have enough people with the right knowledge and skills to meet anticipated client demands. We will also implement a communications and outreach strategy to raise awareness of our services and to maintain ongoing communications with clients to enable us to better anticipate and meet their evolving demands. In order to maintain financial viability under our new business model, we will address our resource requirements. PWGSC already delivers services of high quality and meets most of the requirements of the new *Treasury Board Policy on Service* expected to be effective April 1, 2008. Our post-project client satisfaction surveys consistently indicate levels of client satisfaction in excess of 90 percent.

Human Resource Strategy: PWGSC has assessed the human resource impacts and risks for this program for 2008-2009 as being nominal. Risks due to personnel retirement, transfers and turnover will have a potential impact on service and delivery of this program. Effective action is planned in recruitment and retention to mitigate these risks. We will build and maintain our auditing capacity through active recruitment at all levels, backed by extensive professional development activities. ASC will continue to implement its professional practice function in 2008-2009 and will strengthen its internal knowledge transfer capacity.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Audit services	Percentage of average billable utilization per employee	80%	March 31, 2009
Federal organizations have access to audit and assurance services that give them confidence that their programs, policies and procedures have been audited to appropriate standards.	Percentage of clients indicating that assurance services meet their needs (quality, timeliness and value of service)	90%	March 31, 2009

GREENING OF GOVERNMENT OPERATIONS

PWGSC provides advice and guidance to departments and agencies on a wide range of activities related to the greening of their operations. Through close collaboration with the Treasury Board Secretariat (TBS) and Environment Canada (EC), PWGSC's Office of Greening Government Operations (OGGO) works to accelerate the greening of the government's operations by supporting the development of policies and initiatives related to this field.

OGGO, in collaboration with TBS and EC, will work to promote the establishment of government-wide priorities, accountabilities, targets, timelines and reporting requirements to assist the government in its commitment to become a model of environmental excellence in its own operations. Greening of Government Operations supports PWGSC's two strategic outcomes through two program activities:

Strategic Outcome: Sound Stewardship

- Greening of Government Operations Stewardship

Strategic Outcome: Quality Services

- Greening of Government Operations Services

Key Facts

- PWGSC is taking a strategic approach to greening of government operations in four areas of interest: land, buildings, business and movement.
- 18 federal building projects are using the Leadership in Energy and Environmental Design (LEED™) as a guide are registered with the Canadian Green Building Council.
- In 2005, carbon dioxide emissions associated with federal government operations had been reduced by 26 percent from 1990 levels.
- In support of the *Treasury Board Policy on Green Procurement*, PWGSC provides guidance and tools to assist departments and agencies in purchasing, operating and disposing of their goods in a cost-effective way that protects the environment.
- 75 percent of the passenger vehicles purchased by the federal government in 2006-2007 were vehicles either use the gasoline/electric hybrid technology or can operate on an alternative transportation fuel such as E85 ethanol, bio-diesel, propane or natural gas.

Source: PWGSC databases

Program Activity: Greening of Government Operations Stewardship

Planned Spending and Human Resource Requirements

Greening of Government Operations Stewardship	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	5.0	1.8	1.8	1.9
Less: Respondable Revenue	2.1	0.7	0.7	0.7
Net Expenditures	2.9	1.1	1.1	1.2
Full-Time Equivalents (FTEs)	21	3	3	4

Note: Please note that in addition to the resources depicted above, this program activity benefits from resources from other related program activities such as Real Property Stewardship. These other related resources are used to cover the salaries of FTEs. In 2007-2008, the Office for Green Government Operations (OGGO) was realigned and a portion of its budget was allocated to the Federal Accommodation and Holdings program activity. This change will allow OGGO to focus on its policy mandate and to continue advancing the government's agenda in the area of greening government operations.

Program Description

This program activity provides interdepartmental leadership, functional guidance and advice on a range of greening activities. It supports the TBS in the ongoing development of greening policy and performance management instruments. It puts in place programs, initiatives, policies, tools and management frameworks that are needed to green PWGSC's services and operations. It also develops PWGSC's sustainable development strategies, monitors performance, and drafts the department's annual Sustainable Development Performance Report.

Expected Results

Canadians can trust that the federal government is reducing the negative environmental impact of its operations.

Priorities

This program activity supports the priorities of achieving excellence through innovation and building capacity for results.

Green Leadership: The period 2007-2008 was strategically important for the Office of Greening of Government Operations (OGGO), in that its roles and responsibilities have evolved away from operations and toward policy and direction setting. In 2008-2009, PWGSC will demonstrate strong leadership and work with other government departments to improve the federal government's capacity to reduce the negative environmental impacts of its operations. Our approach to achieving government-wide results will emphasize the need for:

- Consistent application of government-wide actions;
- Development of government-wide targets, policies, initiatives and a performance measurement framework for greening government operations;
- Clear advice and guidance to help government departments and agencies meet their greening objectives and targets;
- Development and maintenance of collaborative networks for greening government operations; and
- Consistent, continuous monitoring and reporting on environmental performance.

The opportunities to make dramatic differences are extensive, but will be focused on pursuing tangible results in four areas of interest: land, buildings, business, and movement.

Examples of key initiatives for 2008-2009 are:

- In the area of land, PWGSC will work to develop a directive for reducing and/or eliminating the cosmetic use of pesticides on federal property.
- For buildings, PWGSC will continue developing a sustainable buildings policy and supporting guidelines to be implemented at federal office buildings.

- For business, PWGSC will pursue a procurement directive to limit the federal government's purchases of products containing hazardous chemicals. Additionally, we will continue to provide guidance and enabling tools to federal departments and agencies for implementing the Policy on Green Procurement and setting targets that reflect their mandates and buying patterns.
- For movement, PWGSC will work to develop a directive for federal departments and agencies to ensure that those who have not already done so evaluate their fleets to verify that they are the right size and composition for operational requirements.

In August 2007, OGGO transitioned from a service delivery to a policy-focused organization and was integrated into the Corporate Services, Policy and Communications Branch of PWGSC. It will be a priority for OGGO to build capacity to respond to emerging issues, provide solid research and analysis in support of policy development, and strengthen a coherent approach to greening government operations.

An enhanced ability to report on government-wide environmental performance will be vigorously pursued with appropriate talents and tools emphasizing best practices in performance management. In 2008-2009, OGGO will enhance its existing human resource capacity by expanding and renewing opportunities that are required to meet the new expectations. This will involve the development and implementation of a comprehensive human resources plan that identifies staffing as well as learning requirements.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Canadians can trust that the federal government is reducing the negative environmental impact of its operations.	Percentage of new vehicles purchased for the federal fleet that are green vehicles, excluding RCMP and other specialized vehicles.	100%	March 31, 2010
	Percentage of new major federal office building projects, registered with the Canada Green Building Council that are certified under LEED or equivalent.	100%	March 31, 2009

Program Activity: Greening of Government Operations Services

Planned Spending and Human Resource Requirements

Greening of Government Operations Services	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating (including Special Purpose Allotment) and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	10.6	57.0	38.7	38.8
Less: Respondable Revenue	-	-	-	-
Net Expenditures	10.6	57.0	38.7	38.8
Full-Time Equivalents (FTEs)	9	-	-	-
Note: Please note that in addition to the resources depicted above, this program activity benefits from resources from other related program activities such as Real Property Stewardship. These other related resources are used to cover the salaries of FTEs. The forecasted spending for 2007-2008 represents mostly Design Engineering Consultant costs and some minor construction activities. The variance between 2007-2008 and 2008-2009 represents the commencement of major construction activities. Construction activities level off the following year 2009-2010 and continue to spread over the remainder of the project.				

Program Description

This program activity delivers a range of services to PWGSC and interdepartmental clients. It directly supports the implementation of the government's environmental and sustainable development objectives by helping it attain social and environmental benefits. The services include the provision of technical support towards pollution prevention and contaminated sites remediation, sustainable building design, environmental assessment and wastewater management. These services are delivered nationally on an optional, fee-for-service basis, using the Real Property Services Revolving Fund.

This program activity is currently devoted entirely to the remediation of the Sydney Tar Ponds and Coke Ovens site.

Expected Results

The Remediation Project and its components are delivered on time, on budget, within scope (time, budget, scope changes managed) and the risks associated with the remediation are managed.

Standards (air, water, soil, health and safety) are identified, monitored and met, and environmental components are monitored regularly and impacts are mitigated.

Community is informed, understands the project and its goals, and supports the clean-up efforts.

Priorities

The Sydney Tar Ponds and Coke Ovens sites comprise 100 acres of contaminated land from approximately 100 years of steel making. The Sydney Tar Ponds and Coke Ovens Remediation Project is currently at the project implementation phase.

A clean-up plan drawing on hundreds of engineering and scientific studies has been prepared, and a remediation strategy was developed that consists of several components:

- Controlling surface water (at the Tar Ponds and Coke Ovens sites) and groundwater (at the Coke Ovens site);
- Treating in-place contaminants at both sites;
- Containing remaining contaminants at both sites;
- Restoring and landscaping site surfaces at both sites; and
- Developing long-term monitoring and maintenance plans for both sites.

For a list of the clean-up's major milestones, see Table 7: Horizontal Initiatives in Section III of this report.

All design and engineering phases, along with technical, environmental, and financial feasibility have been completed. The last preventative work project will be completed in March 2008. Preparation is underway for capping the Coke Oven site and for solidifying and stabilizing the Tar Ponds site.

A Results-based Management and Accountability Framework (RMAF) has been developed. The PWGSC audit and evaluation plan required a formative evaluation to be completed in the 2006-2007 fiscal year; a mid-term evaluation to be completed in 2010, and a summative evaluation (final) to be undertaken upon completion of the project.

The initial formative evaluation was undertaken by the Audit and Evaluation Branch of PWGSC and found the governance structure to be sound, implemented effectively, and enhanced by the involvement of the independent engineer. Significant milestones had been achieved, notably with regard to the timely completion of the environmental assessment and the completion of almost all planned preliminary and preventative works. Also, projects undertaken under the Interim Cost Share Agreement have been completed in a cost-effective manner and under budget, and that the PWGSC team was able to function effectively.

The final evaluation report and action plan are posted on the PWGSC website, which can be accessed at: <http://www.pwgsc.gc.ca/aeb/text/2006-2007-e.html>.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
The Remediation Project and its components are delivered on time, on budget, within scope (time, budget, scope changes managed) and the risks associated with the Remediation are managed.	Project milestones are reached; Schedule is achieved, costs are within budget, project remains within scope (changes are managed), quality of deliverables meet project standards and risk management strategy is up-to-date with timely implementation of activities to mitigate risks.	100%	Ongoing to 2014
Standards (air, water, soil, health and safety) are identified, monitored and met and environmental components are monitored regularly and impacts are mitigated.	Standards are identified for monitoring air, water, soil, health and safety (e.g. regulatory and contractual), compliance with identified standards and changes to baseline conditions in the identified valued environmental components.	100%	Ongoing to 2014
Community is informed, understands the project and its goals, and supports the clean-up efforts.	Public, local business and other stakeholders have access to timely, relevant information related to clean up, extent and nature of community involvement in the clean up efforts, trends in the nature of community feedback related to the clean up, positive media portrayal of the cleanup and positive change in community perception of and support for project.	100%	Ongoing to 2014

SECTION III - SUPPLEMENTARY INFORMATION

Table 1: Departmental Link to the Government of Canada Outcomes

PWGC's ongoing operations support the Government of Canada's outcomes related to Economic, Social and International spending through the Government Affairs outcome area.

Program Activity	Planned Spending			Alignment to Government of Canada Outcome Area
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Quality Services				
Federal Accommodation and Holdings	1,863.0	1,810.5	1,505.0	Government Affairs
Real Property Services Revolving Fund	-	-	-	Government Affairs
Real Property Disposition Revolving Fund	(5.5)	(5.2)	(4.9)	Government Affairs
Acquisition Services	146.3	146.2	146.3	Government Affairs
Optional Services Revolving Fund	-	-	-	Government Affairs
Defence Production Revolving Fund	-	-	-	Government Affairs
Information Technology Infrastructure Services	133.9	127.3	126.9	Government Affairs
Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	-	-	-	Government Affairs
Receiver General Services	8.3	8.3	8.3	Government Affairs
Public Service Compensation Services	1.4	1.3	1.3	Government Affairs
Information Services	31.3	23.4	23.2	Government Affairs
Consulting and Audit Canada Revolving Fund	-	-	-	Government Affairs
Linguistic Services	55.3	55.3	55.3	Government Affairs
Translation Bureau Revolving Fund	2.0	-	-	Government Affairs
Greening of Government Operations Services	57.0	38.7	38.8	Government Affairs
Sound Stewardship				
Real Property Stewardship	39.9	39.8	39.8	Government Affairs
Acquisition Stewardship	46.3	32.2	32.2	Government Affairs
Information Technology Infrastructure Stewardship	18.7	18.7	18.7	Government Affairs
Receiver General Stewardship	131.7	134.5	134.3	Government Affairs
Public Service Pay Stewardship	31.4	28.2	28.4	Government Affairs
Public Service Pension Stewardship	24.0	23.5	22.5	Government Affairs
Information Stewardship	18.3	18.3	18.3	Government Affairs
Business Integration Performance Management	5.3	5.3	5.3	Government Affairs
Linguistic Stewardship	2.4	2.4	2.4	Government Affairs
Greening of Government Operations Stewardship	1.1	1.1	1.2	Government Affairs

Table 2: Sustainable Development Strategy

Federal SD & GGO Goals	Performance Measure from Current SDS	Department's Expected Results for 2008- 2009
Goal 1 contributes to federal SD (Sustainable Development) Goal VI (Strengthen federal governance and decision-making to support sustainable development) and GGO goal on green procurement.	<ul style="list-style-type: none"> • Degree to which pilot project (managed print solution) is completed. • Quantity of printing equipment PWGSC used. • PWGSC Green Printing Standard approved and communicated, and percentage of PWGSC published documents in compliance with the PWGSC Green Printing Standards. • Percentage of material managers, procurement personnel and acquisition cardholders who have received green procurement training. • Departmental direction for the implementation of the policy on green procurement approved and procedures and systems established to support monitoring and reporting of departmental direction. • Sustainable Building Policy and implementation plan approved. • Percentage of existing Crown-owned office buildings that have been assessed under BOMA Go Green Plus. • Percentage of leases respecting the LEED, BOMA requirements or equivalent standards/assessment tools specific to each type of lease. • Number of environmental considerations in the priority CGSB standards routinely used in the GC procurement process and number of environmental considerations recommendations related back to standards committee(s) for inclusion into the priority CGSB standards. • Environmental considerations in departmental procurement review decisions are addressed. • Number of asset management processes reviewed/number of processes and level of integration in each process. • Approved action plan and/or best practices for feasible opportunities to further enhance the environmental sustainability of its Real Property operations. 	Clear and effective governance mechanisms to integrate sustainable development in decision-making.
Goal 2 contributes to federal SD Goal V (Sustainable Development and Use of Natural Resources).	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage of strategy for managing electronic waste generated from federal operations implementation. • Number of contracts integrating sustainable development/number of contracts • Number of projects over \$1 million managing construction, renovation, demolition waste/number of projects over \$1 million. • In relation to the implementation of standardized desktop configurations and associated management practices, reduction in energy consumption and reduction in amount of electronic waste. 	SDS commitments are integrated into the key planning and reporting processes of the department.

Goal 3 contributes to federal SD Goal III (Reduce Greenhouse Gas Emissions) and GGO goals on building energy and vehicle fleet	<ul style="list-style-type: none"> • In PWGSC Crown-owned buildings, percentage of total building energy consumption reduction relative to 2001-2002 in gigajoules and in megajoules/m². Percentage of greenhouse gas (GHG) emissions reduction relative to 2001-2002 levels. GHG emissions will be measured as kilotonnes, and also as kg/m² of CO₂ equivalent. • In central heating and cooling plants, percentage of total building energy reduction converted to GHG emissions reduction relative to 2001-2002 GHG levels. Emissions will be measured as kilotonnes, and also as kg/m² of CO₂ equivalent. • Annual average GHG emissions per vehicle kilometre. • Percentage of gasoline purchases for federal road vehicles that is ethanol blended. 	Emissions are reduced
Goal 4 contributes to federal SD Goal IV (Sustainable Communities – communities enjoy a prosperous economy, a vibrant and equitable society, and a healthy environment for current and future generations)	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage of the 172 active contaminated sites with a status of either "remediation complete" or "assessed, no action required" as indicated in the Federal Contaminated Sites Inventory effective June 2009. • Percentage of hazardous material reduction (reduction in the number of product types) based on statistical sampling. 	Risks to human and ecosystem health from harmful substances are reduced (including cleanup of federal contaminated sites)

For more information about greening government operations, see:

<http://www.pwgsc.gc.ca/greening/text/publications/guidance-sds-e.html>

Electronic Reporting Tables

Tables 3 to 16 can be found at http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_e.asp. They include:

Table 3 - Details of Transfer Payment Programs;

Table 4 - Evaluations

Table 5 - Foundations (Conditional Grants)

Table 6 - Green Procurement

Table 7 - Horizontal Initiatives

Table 8 - Internal Audits

Table 9 - Loans, Investments, and Advances (Non-budgetary)

Table 10 - Progress Toward the Department's Regulatory Plan

Table 11 - Revolving Funds

Table 12 - Services Received Without Charge

Table 13 - Sources of Respendable and Non-respendable Revenue

Table 14 - Status Report on Major Crown Projects

Table 15 - Summary of Capital Spending by Program Activity

Table 16 - User Fees

Table 17: Detailed Planned Spending

	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
GOVERNMENT SERVICES PROGRAM ^(Note 1)				
Operating (including Special Purpose Allotments), Capital and Statutory Votes				
Main Estimates (net) (in millions of dollars)				
Quality Services				
Federal Accommodation and Holdings	1,868.5	1,621.1	1,481.7	1,411.1
Real Property Services Revolving Fund	-	-	-	-
Real Property Disposition Revolving Fund	(8.0)	(5.5)	(5.2)	(4.9)
Acquisition Services	149.3	146.0	146.2	146.3
Optional Services Revolving Fund	-	-	-	-
Defence Production Revolving Fund	-	-	-	-
Information Technology Infrastructure Services	136.5	134.9	127.3	126.9
Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	-	-	-	-
Receiver General Services	8.6	7.4	8.3	8.3
Public Service Compensation Services	1.7	0.6	1.3	1.3
Information Services	32.7	23.2	23.4	23.2
Consulting and Audit Canada Revolving Fund	-	-	-	-
Linguistic Services	55.7	55.3	55.3	55.3
Translation Bureau Revolving Fund	-	2.0	-	-
Greening of Government Operations Services	-	54.0	38.7	38.8
Total: Quality Services	2,245.0	2,039.0	1,877.0	1,806.3
Sound Stewardship				
Real Property Stewardship	41.8	39.8	39.8	39.8
Acquisition Stewardship	28.3	32.1	32.2	32.2
Information Technology Infrastructure Stewardship	13.4	18.7	18.7	18.7
Receiver General Stewardship	130.1	131.5	134.5	134.3
Public Service Pay Stewardship	26.6	31.3	28.2	28.4
Public Service Pension Stewardship	17.8	23.6	21.4	22.5
Information Stewardship	17.5	18.3	18.3	18.3
Business Integration - Performance Management ^(Note 2)	4.4	5.3	5.3	5.3
Linguistic Stewardship	2.5	2.4	2.4	2.4
Greening of Government Operations Stewardship	6.3	1.1	1.1	1.2
Total: Sound Stewardship	288.7	304.1	301.9	303.1
Main Estimates total (net)	2,533.7	2,343.1	2,178.9	2,109.4
Main Estimates (gross)	4,622.4	4,922.7	4,741.1	4,667.1
Less: Respendable Revenue ^(Note 3)	2,088.7	2,579.6	2,562.2	2,557.7
TOTAL MAIN ESTIMATES (net)	2,533.7	2,343.1	2,178.9	2,109.4
Full Time Equivalents (FTEs)	12,581.0	12,391.0	12,327.0	12,338.0

Table 17: Detailed Planned Spending (cont'd)

	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Adjustments (net)				
Supplementary Estimates				
Supplementary Estimates (A)				
Funding to support a suite of Secure Channel infrastructure services to allow federal departments, Canadian citizens and businesses, and public servants to conduct electronic transactions in a secure environment and access Government of Canada information and services.	36.2	-	-	-
Funding for the sale and Leaseback of Office Complexes and Lands.	32.4	-	-	-
Funding to address aging IT infrastructure components for Government of Canada and Public Works and Government Services clients, including Shared Services.	28.1	-	-	-
Funding for the estimated cost of additional office accommodation requirements provided to departments and agencies.	26.5	-	-	-
Funding to develop an online service for authorized government users to electronically select and purchase goods and services, make the necessary payments and carry the associated settlements (Government of Canada Marketplace and Acquisition Business Transformation projects).	23.3	-	-	-
Funding for the environmental clean up of the Sydney Tar Ponds and Coke Ovens Sites in the Muggah Creek Watershed.	13.6	-	-	-
Funding to conduct the Proof of Concept for IT Shared Services and position the department for large scale growth in IT Shared Services across the federal government.	10.5	-	-	-
Funding for the Industrial Security Program which includes the Contract Security Program and the Controlled Goods Program.	10.1	-	-	-
Funding to vacate, restore and renovate the West Block building of the Parliamentary Precinct, as part of the West Block Renovation Program.	9.1	-	-	-
Funding related to the Federal Accountability Action Plan for Procurement Ombudsman (\$3.7M), the Independent Advisor on Public Opinion Research (\$0.8M) and regional offices for the Office of Small and Medium Enterprises (\$3.8M).	7.2	-	-	-
Funding for the Government of Canada Exhibitions Program and the Government of Canada Rural Exhibits Program. <i>(horizontal item)</i>	4.5	-	-	-
Funding to modify the legacy pay systems in support of the Government of Canada Pension Modernization Project implementation, the migration of certain pension non-Public Service Superannuation Account plan administrations, and ongoing data quality.	3.6	-	-	-
Funding related to the assessment, management and remediation of federal contaminated sites. <i>(horizontal item)</i>	3.2	-	-	-
Transfer from Human Resources and Social Development - For the Surplus Federal Real Property for the Homelessness Initiative.	3.0	-	-	-
Funding to implement critical new legislative and policy changes related to the Regional Pay Systems to comply with the new reporting requirements.	1.9	-	-	-
Funding related to fit-up and space envelope adjustment at 3000 Merivale Road (Ottawa).	1.0	-	-	-
Funding for activities that are essential to the continued implementation of the Public Service Modernization Act. <i>(horizontal item)</i>	0.2	-	-	-
Funding for enhanced enforcement activities relating to the National Anti-Drug Strategy that are aimed at reducing the supply and demand for illicit drugs. <i>(horizontal item)</i>	0.2	-	-	-
Funding in support of the Federal Accountability Act to evaluate all ongoing grant and contribution programs every five years. <i>(horizontal item)</i>	0.1	-	-	-
Funding related to government advertising programs. <i>(horizontal item)</i>	0.1	-	-	-
Funding to address legislative, policy, and operational initiatives arising from the 2007 Federal Budget such as the Working Income Tax Benefit, New Child Tax Credit, measures related to savings plans, and enhanced audit and enforcement activities. <i>(horizontal item)</i>	-	-	-	-
Internal reallocation of resources - For the sale and leaseback of office complexes and lands in support of lease payments.	-	-	-	-
Internal reallocation of resources - To reallocate reductions pursuant to the Expenditure Review Committee Savings - Procurement	-	-	-	-
Transfer to Foreign Affairs and International Trade - To provide support to departmental staff located at missions abroad	(0.1)	-	-	-
Transfer to Natural Resources - For the reimbursement of accommodation requirements.	(0.3)	-	-	-
Transfer to Human Resources and Skills Development - For the funding of accommodation costs, programs and activities related to the Public Access Programs Sector.	(16.1)	-	-	-
Transfer to Library and Archives Canada - For the establishment of the Portrait Gallery of Canada	(23.2)	-	-	-
Transfer to Canada Revenue Agency - To manage its accommodation and real property services.	(257.2)	-	-	-
Total Supplementary Estimates (A)	(82.1)	-	-	-

Table 17: Detailed Planned Spending (cont'd)

	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Supplementary Estimates B				
Funding for the estimated cost of additional office accommodation requirements provided to government departments and agencies.	24.5			
Funding for the retrofit of the Galleria building in Regina, the Argentina Naval Base remediation, and the fit-up of the Dominion Public building in Charlottetown.	17.1	-	-	-
Funding to proceed with capital and health and safety projects on the Old Port of Montreal site.	7.1			
Funding to complete the fit-up at 131 Queen (swing space) for occupancy during the West Block and Wellington Building renovation projects.	6.0	-	-	-
Funding to pursue post-sponsorship activities, i.e. the recovery of sponsorship funds, the criminal investigations and related lawsuits.	5.5	-	-	-
Funding to vacate, restore and renovate the West Block building, as part of the West Block Renovation Program.	5.4			
Funding to implement the Real Property Business and Systems Transformation (RPBST) project which consists in significant changes to business processes and systems as well as the associated internal capacity building.	3.1	-	-	-
Funding for the Laniel Dam reconstruction.	2.9	-	-	-
Funding for accommodation, special events management, procurement and project management services relating to the organization of the 2008 Francophonie Summit (<i>horizontal item</i>).	2.5	-	-	-
Funding to respond to the increase in translation and interpretation services to Parliament.	2.0	-	-	-
Reinvestment of revenues from the sale or transfer of real property (<i>horizontal item</i>).	1.4	-	-	-
Funding for Alexandra Bridge inspections and deck repairs.	0.1	-	-	-
Internal reallocation of resources - For the ongoing net rent and fit-up of existing crown space (Fairmont) to be replaced by a proposed lease-purchase, as part of a real property project to create a new Royal Canadian Mounted Police (RCMP) Headquarter facility (Division E).	0.0	-	-	-
Internal Reallocation of Resources - Funding for the sale and leaseback of office complexes and lands.	0.0	-	-	-
Transfer to Indian Affairs and Northern Development in support to the Yukon Federal Council.	0.0	-	-	-
Transfer to the Canada Public Service Agency (CPSA) - To support the National Managers' Community (NMC) because CPSA became the permanent host organization due to its central agency mandate.	(0.1)	-	-	-
Transfer to Treasury Board Secretariat - Transfer through an Order in Council effective October 1, 2007 for the Organizational Readiness Office (ORO).	(0.2)	-	-	-
Transfer to Indian Affairs and Northern Development - For the change of banker departments from Public Works and Government Services to Indian Affairs and Northern Development in order to have the capacity to support projects through contribution agreements for the Nunavut Federal Council.	(0.2)	-	-	-
Transfer to Canadian Food Inspection Agency - To return funding for the relocation of the department's activities and programs to other custodial facilities.	(0.6)	-	-	-
Homelessness Partnering Strategy	(2.1)	-	-	-
Procurement Ombudsman	(2.2)	-	-	-
Sydney Tar Ponds	(3.0)	-	-	-
2007-2008 Capital Carry Forward	(3.1)			
Sale and leaseback - In order to reflect the sale and leaseback of only seven (7) properties rather than the anticipated nine (9) properties as originally approved.	(3.5)			
Information Technology Shared Services Proof of Concept project.	(3.5)	-	-	-
Spending authorities available within the Vote ^(Note 4)	(5.7)	-	-	-
Information Technology Infrastructure Rust-Out	(6.6)	-	-	-
Skyline Complex	(22.0)	-	-	-
3000 Merivale	(25.9)	-	-	-
Total Supplementary Estimates (B)	(1.1)	-	-	-

Table 17: Detailed Planned Spending (cont'd)

	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Earmarked Items				
Funding for capital projects	-	225.3	180.4	73.2
Expenditure Review - Procurement Investment (Transformation)	-	14.2	-	-
Funding for accommodation expenditures	-	11.6	12.5	11.0
Funding for the Sydney Tar Ponds remediation project	-	3.0	-	-
Funding for the Federal Accountability Act and Action Plan	-	1.1	-	-
Pension administration recoveries to be return to the consolidated revenue fund (statutory)	-	0.7	2.2	-
Expenditure Review - Property Management Investment Fund	-	-	25.6	-
Funding for other Real Property expenditures	-	(19.0)	73.2	(29.4)
Total Earmarked Items	-	236.9	293.9	54.8
Other adjustments				
Employee benefit plans (EBP) adjustments (statutory)	11.8	-	-	-
Compensation adjustments (Treasury Board Vote 15)	4.1	-	-	-
Other adjustments	27.3	-	-	-
Total Other adjustments	43.2	-	-	-
Budget 2008 Announcements				
Engineering Assets	-	24.0	37.0	39.0
Industrial Security Program	-	8.0	-	-
Total Budget 2008 Announcements	-	32.0	37.0	39.0
Total Adjustments	(40.0)	268.9	330.9	93.8
NET PLANNED SPENDING	2,493.7	2,612.0	2,509.8	2,203.2
Less: Non-Respendable Revenue	26.0	26.3	27.0	25.3
Plus: Cost of Services Received Without Charge	38.3	42.9	42.6	43.0
TOTAL DEPARTMENTAL SPENDING	2,506.0	2,628.6	2,525.4	2,220.9
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	12,581	12,391	12,327	12,338
<p>Note 1: Includes intradepartmental revenues and expenditures of \$262.5 million for 2007-2008, \$300.6 million for 2008-2009, \$306.6 million for 2009-2010 and \$306.9 million for 2010-2011 for a nil bottom line impact.</p> <p>Note 2: Business Integration and Performance Management figures reflect internal recoveries that cannot be charged to other program activities.</p> <p>Note 3: The spendable revenue amount excludes \$622.0 million of current year adjustments.</p> <p>Note 4: Total authorities available within the Vote 5 are attributable to the reduced requirement for the following initiatives: \$61,338 for the renovation of the Government of Canada Building at 120 Cedar Street in Timmins, Ontario, \$3,950,000 for the renovation of the Government of Canada Building at 11 Station Street in Belleville (Ontario), and \$1,648,921 for the renovations of the St. John's Data Tax Centre (Newfoundland).</p>				

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

Program Activity: *Internal Services*

Planned Spending and Human Resource Requirements

The financial expenditures for Internal Services are not shown because, for Treasury Board Secretariat's financial reporting purposes, those costs have been re-allocated to the other program activities as departmental overhead.

Program Description

The Internal Services program activity supports the Minister, Deputy Minister, Associate Deputy Minister and Assistant Deputy Ministers/Chief Executive Officers (ADMs/CEOs) in their dealings with Cabinet, Parliament, central agencies and other stakeholders. It oversees the implementation of integrated management in areas ranging from human resources, risk management, and, performance and financial management. It also delivers support services to the department in areas such as policy, corporate information management, office automation infrastructure; accommodation; materiel management; health, safety, security, and emergency preparedness; communications; legal services; audit and evaluation; and other support services.

Priorities

At PWGSC, the Internal Services program activity supports PWGSC's strategic outcome of Sound Stewardship through: Financial Services; Human Resources; Information Technology Services; Corporate Policy and Planning; Communications; the Office of the Chief Risk Officer; Audit and Evaluation; Investigations and Litigation Office; Access to Information; Health and Safety; and offices in the Pacific, Western, Ontario, Quebec, and Atlantic regions. It should be noted that regional priorities are aligned to the primary program activities highlighted in Section II of this report.

Financial Services: In 2005-2006, Financial Services and the Chief Financial Officer position were created as a distinct branch within PWGSC. We are continuing to modernize this role to ensure alignment with the Government of Canada's priorities. The department will work toward: achieving strengthened financial management through a wide range of activities to improve the quality of financial information oversight; systems and reporting; attracting and retaining a professional cadre of financial management personnel; overseeing departmental spending; and ensuring financial management policies, processes and enablers are clearly articulated and understood. We are committed to leading sound financial management in PWGSC, implementing a human resources plan and transforming financial management within the department.

Human Resources – Investing in Our People and the Exemplary Workplace: Continuing with last year's commitment, PWGSC will further invest in building its Human Resources (HR) capacity through

recruitment, development and retention in order to address the challenges posed by an aging workforce, increased retirements and a looming labour shortage. We will strive to achieve an exemplary workplace by focusing on management fundamentals, and measuring our progress against the Human Resource Management (HRM) elements of the MAF.

To renew our workforce and achieve the objectives of public service renewal, we will ensure the departmental HRM infrastructure is aligned with the expectations of sound public service management. To build the appropriate HR capacity, we will implement the departmental public service renewal plan to:

- Integrate business planning with human resources planning in order to provide a better sense of our strengths and of the gaps we will need to fill to ensure that:
 - PWGSC has the people and skills it needs for the future;
 - Each branch is equipped to meet its needs for new personnel;
 - Our recruitment processes are accessible, credible and efficient; and
 - Employment equity and official languages are integrated in all recruitment initiatives.
- Foster new business competencies and focus on employee development as part of creating a professional working environment that attracts and retains employees;
- Develop change leadership capabilities to enable leaders and future leaders to lead change successfully and to create an environment that attracts and retains talent;
- Put in place the systems and processes to enable efficient, user-friendly planning, recruitment and development; and
- Ensure continued, timely and effective administration of compensation and benefits.

Information Technology Services: The Chief Information Officer (CIO) for PWGSC ensures the strategic leveraging of Information Management and Information Technology (IM/IT) services to meet the business requirements of the department. The CIO assists the department in defining its business requirements, develops IM/IT-enabled solution options, develops life-cycle cost estimates, provides project management for implementation, and delivers all required IM/IT operational and support services. The CIO is responsible for the efficient delivery of IM/IT services through total cost of ownership analyses, benchmarking and implementation of cost reduction initiatives.

The above responsibilities include alignment and compliance with Treasury Board (TB) Policies, including IT, IM, and IT Security. The office of the CIO provides the framework, processes, and tools to develop and maintain a PWGSC enterprise architecture, which represents a department-wide view of its business processes, business information assets, supporting technologies and application portfolio.

HR Key Facts

- Total PWGSC population (indeterminate): 12,630.
- Number of employees eligible to retire without penalty: 1,252 or 9.9 percent.
- Annual retirement eligibility for current indeterminate employees: between 3.9 percent and 4.6 percent annually for the next five years.
- Average age of PWGSC employees: 45.8 years

Source: PWGSC databases.

In 2008-2009, the CIO will fully utilize the IT Shared Services being provided by PWGSC across government.

Corporate Policy and Planning: Our corporate policy and planning provides strategic analysis and support to the Minister, the Deputy Minister, and the Associate Deputy Minister. This includes leading the department's relationship with central agencies, supporting the Minister in his Cabinet responsibilities, and leading the strategic planning activities for the department. In 2008-2009, the emphasis will be on building further capacity in these areas, and providing strong corporate leadership in the areas of strategic policy and planning.

Communications: In 2008-2009, PWGSC will provide timely, effective and integrated communications that contribute to achieving the department's key commitments of achieving excellence through innovation and building capacity for results. PWGSC communications will be aligned with the government's overall priorities, and we will continue to take a proactive approach to reach our stakeholders; Canadians, Parliamentarians, other government departments, suppliers and associations.

Office of the Chief Risk Officer (OCRO): In 2008-2009, OCRO will reinforce the integration of the various functions and capitalize on synergies within the Office of the Chief Risk Officer to provide better oversight and support to the department. It will strengthen the department's risk management capacity by providing a focal point for risk management advice and oversight, and will continue to exercise our oversight role on all major departmental initiatives, including development and implementation of a departmental quality assurance infrastructure. OCRO will: provide a department-wide approach that supports strong ethical leadership; promote a values-based organization culture; assess the ethical climate of the department; and, provide a tool to branches and regions for them to develop mitigation strategies to focus their ethics-related efforts. OCRO will continue to implement fairness monitoring and delineate conflict resolution accountabilities between OCRO and the Office of the Procurement Ombudsman. Finally, OCRO will continue to provide investigative, awareness and reporting services to the department and senior executives on losses of money, wrong-doing, offences and illegal acts against the Crown, and implement and put into operation the requirements of the *Public Service Disclosure Protection Act*.

Audit and Evaluation: To comply with the Treasury Board *Policy on Internal Audit* and in anticipation of a new TB *Policy on Evaluation*, PWGSC continues to undertake significant efforts to strengthen internal audit and evaluation capacity. Specifically, we have developed, and are in the second year of implementing, a comprehensive three-year plan to put in place the structure and activities required under both policies.

Internal audits and evaluations are undertaken based on a Multi-Year Risk-based Audit and Evaluation Plan. This plan will be approved by the Departmental Audit and Evaluation Committee in early 2008-2009. In addition to monitoring and following-up on the implementation of management action plans that address internal audit, evaluations, and Auditor General recommendations, Audit and Evaluation also facilitates the coordination of audits conducted by the Office of the Auditor General of Canada and the Commissioner of the Environment and Sustainable Development, and other central agencies. The plan for

PWGSC's upcoming audits and evaluations are found in Tables 4 and 8 of this report, at: <http://www.pwgsc.gc.ca/aeb>.

Investigations and Litigation Office: The Investigations and Litigation Office (ILO) continues to manage and oversee post-sponsorship activities regarding the government's claim for the recovery of sponsorship funds, the criminal investigations, as well as the related lawsuits and countersuits. The ILO provides strategic advice, research and analysis and overall assistance in support of the government's post-sponsorship activities and priorities, particularly with regard to strengthening accountability.

Following several amendments to the claim, the government is now seeking the recovery of part or all of the funds for contracts with a total value of \$60.2 million from 22 defendants. As of December 31, 2007, the government has recovered a total of \$4.8 million, which has been deposited in the Consolidated Revenue Fund. The civil trial is scheduled to begin in September 2008.

Access to Information: PWGSC will continue to improve its capacity as it relates to access to information and privacy files. Training, sustainable resources and systems will enable timely responses to requests under the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*. An action plan for improving performance has been developed and will be implemented in 2008-2009.

Health and Safety: PWGSC will continue to identify and to eliminate or control all workplace hazards and risks, ensuring continual improvements and conformity to the acts, regulations, codes and the standards governing health and safety in the federal jurisdiction.

Performance Measurement Strategy

Expected Results	Performance Indicators	Target	Achievement Date
Secure and strengthen the fundamentals of financial management, ensure the stabilization of the integrated financial and material management system to produce accurate and timely information to track all spending and provide appropriate tools for effective scrutiny and decision-making, as well as, supporting the achievement of departmental priorities and enhance business management practices.	Percentage of SIGMA release schedule met.	100%	September 1, 2008
	Percentage of financial system transition plan implemented over a three year period.	100%	March 31, 2009
Renewal and development of a highly skilled financial management workforce.	Percentage of Finance Branch Human Resource Plan implemented.	100%	March 31, 2009
Strengthened accountability and integrity in government through the implementation of the OCG Financial Management Policy Framework and government-wide initiatives, resulting in more rigorous and timely financial management, audit, and verification systems, as well as improved financial management information and decision-making.	Percentage of CFO Modernization Plan implemented.	100%	March 31, 2011
The PWGSC Public Service Renewal action plan is implemented, monitored and	Renewal Plan updated based on new priorities received from the Clerk of the Privy Council.	100%	May 2008

adjusted to ensure it is kept evergreen and is meeting the needs of the organization.	New or revised sub-elements of plan to form part of operational sector plans with appropriate specific performance indicators for each key item e.g. new learning initiative mapped out and targets set.	100%	May 2008
	Renewal plan reviewed quarterly at departmental management committee.		June 2008, September 2008, December 2008, March 2009
Enable the PWGSC modernization agenda by strengthening internal IM/IT practices.	CIO Operational Availability (service level agreement percentage met-Infrastructure and applications).	95%	Monthly
	CIO Project Performance (percentage on track).	75%	March 31, 2009
HRB's quality assurance plan is approved and implemented.	HRB QA plan approved at Departmental Policy Committee.	100%	April 1, 2008
	Percentage of QA plan implemented.	100%	October 1, 2008
Support for the transformation of PWGSC to deliver the government's agenda.	Number of communication elements produced for external audiences.	800	March 31, 2009
Professional, high quality internal audit and evaluation reports are produced. The Department accepts internal audit and evaluation reports and views the Internal Audit and Evaluation functions as being credible.	Percentage of Office of primary interest satisfaction - Internal Audit.	80%	March 2009
	Percentage of Office of primary interest satisfaction – Evaluation.	80%	March 2009
	Percentage of Office of the Auditor General of Canada response times met.	100%	March 2009
	Percentage of projects subject to Quality Assurance.	100% (for Internal Audit) 100% (for Evaluation)	March 2009
Oversight and horizontal management of the activities surrounding the recovery of Sponsorship funds and the criminal trials, stemming from the former Sponsorship Program, and related lawsuits against the Crown.	Accurate information published in the Public Accounts and other documents provided to parliamentarians.	100%	March 31, 2009
	Information and updates provided to the DM and stakeholders on a timely basis.	100%	March 31, 2009
	Information, analysis and instructions provided to the litigation team in a timely manner.	100%	March 31, 2009
Establish strategic priorities and develop tools for sound, integrated management practices.	Percentage of ATIP requests responded to within the legislated time.	90%	March 31, 2009

Program Activity: *Business Integration – Performance Management*

Planned Spending and Human Resource Requirements

Business Integration - Performance Management	Forecast Spending 2007-2008	Planned Spending 2008-2009	Planned Spending 2009-2010	Planned Spending 2010-2011
Operating and Statutory Votes (in millions of dollars)				
Gross Expenditures	34.4	42.7	42.7	42.7
Less: Responsible Revenue	30.0	37.4	37.4	37.4
Net Expenditures	4.4	5.3	5.3	5.3
Full-Time Equivalents (FTEs)	478	591	591	591

Note: Business Integration – Performance Management figures reflect internal recoveries that cannot be charged to other program activities.

Program Description

The department will determine customer departments' strategic business needs: gather information on customers' upcoming requirements and communicate it to the business line branches; communicate business line information to our customers to align their service delivery expectations with PWGSC's evolving service delivery capacity; develop the infrastructure to effectively manage the Customer Relationship function; and, from a departmental perspective measure and monitor customers' perceptions of the value of PWGSC's services and report the results to the business lines so that they can be incorporated into their service planning, development and improvement processes. These activities are conducted and managed nationally through our National Capital Area and regional offices.

Expected Results

When the Service Integration Branch was dismantled in February 2006, this program activity was changed to focus on charges to Revolving Funds for Internal Services. In accordance with TBS directives, all expenditures and revenues in the Internal Services program activity are allocated to other program activities. To avoid double counting these charges for internal services provided to Revolving Funds, we allocate them to this program activity.

PWGSC Statutes

The *Act to establish the Department of Public Works and Government Services (DPWGS Act)*, passed in 1996, sets out the legal authorities for PWGSC services, including:

- Construction, maintenance and repair of public works and federal real property;
- Provision of office accommodation and other facilities;
- Provision of architectural and engineering advice and services;
- Planning for and acquisition of supplies and services;
- Planning and coordinating of telecommunications services;
- Provision of IM/IT systems and services upon request;
- Consulting and auditing services; and,
- The provision of translation and related services.

The Act also supports the Minister's responsibilities as Receiver General, and provides the authority for administrative and other services in relation to benefits, superannuation and pension plans and disbursement of pay to persons employed in the Public Service of Canada.

Since 1996, several amendments to the Act have been approved by Parliament. The *Budget Implementation Act, 2005*, which implements certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 23, 2005, received Royal Assent on June 29, 2005. The Act contains two amendments to the *DPWGS Act*, which have not yet been brought into force. Section 9 of the *DPWGS Act* is amended to expand the mandate of the Minister to include exclusive authority for the procurement of services and construction for the federal government, (the Minister already has exclusive authority for the procurement of goods). Section 20 is amended to authorize the Minister to negotiate and enter into contracts on behalf of the Government of Canada and to make commitments to a minimum volume of purchases on its behalf.

Frameworks for exercising delegation and other support elements must be ready prior to bringing these provisions into effect.

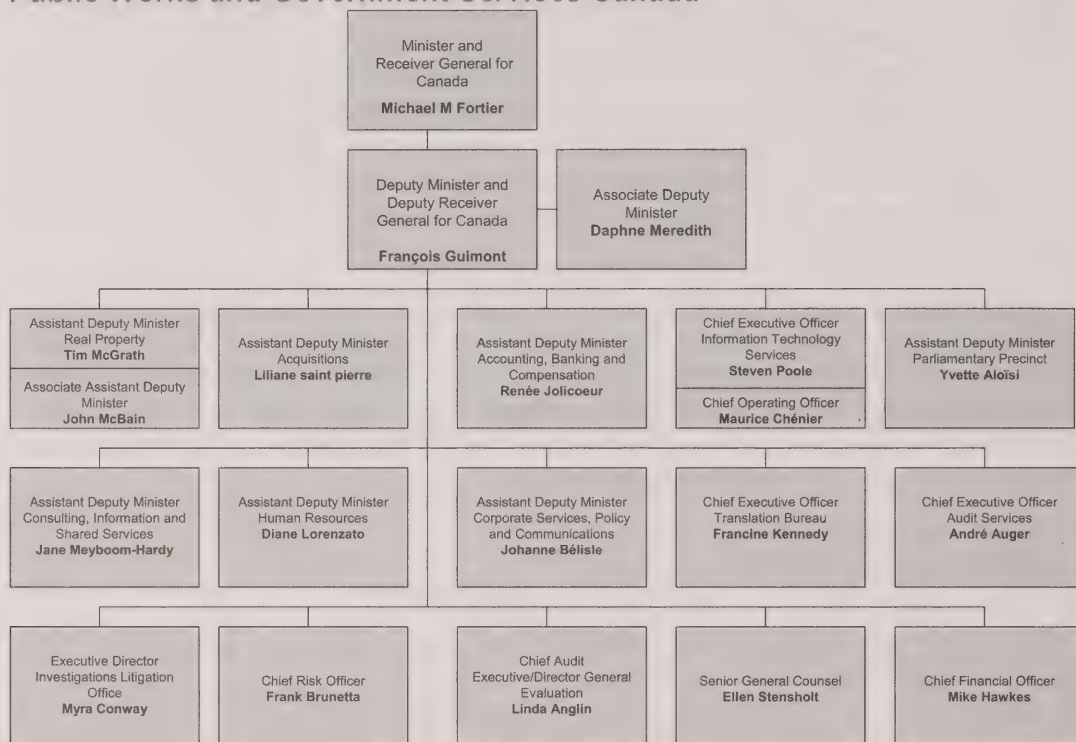
Section 8 of the Act was recently amended by the *Budget Implementation Act*, 2007 effective June 22, 2007. Previously, Section 8 established the authority of the Minister of PWGS to delegate procurement authorities to other Ministers. The amendment provides the Minister with the power to authorize other Ministers to sub-delegate those powers to officials within their jurisdiction. Until these amendments came into force, the Act was silent regarding the authority of other Ministers to sub-delegate. This amendment to the Act was required before fresh delegation of goods procurement authority delegation instruments could be issued by the Minister.

The *Federal Accountability Act (FedAA)*, which received Royal Assent on December 12, 2006, also includes provisions to amend the *DPWGS Act*. Section 306 provides for the position of Procurement Ombudsman to review, report and make recommendations on procurement practices in government, and to hear complaints from suppliers. Section 307 provides for the making of regulations to prescribe the duties and functions of the Ombudsman. These amendments will be brought into force by an Order in Council when the regulations are close to final. Statutes for which the Minister of Public Works and Government Services is accountable in Parliament include:

- *Anti-Personnel Mines Convention Implementation Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/A-11.5>
- *Bridges Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/B-8>
- *Canadian Arsenals Limited Divestiture Authorization Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/C-11.4>
- *Defence Production Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/D-1>
- *Department of Public Works and Government Services Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/P-38.2>
- *Dry Docks Subsidies Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/D-4>
- *Expropriation Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/E-21>
- *Federal District Commission Acts to have acquired certain lands* – <http://laws.justice.gc.ca>
- *Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/G-2>
- *Government Property Traffic Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/G-6>
- *Kingsmere Park Act* – <http://laws.justice.gc.ca>
- *National Flag of Canada Manufacturing Standards Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/N-9>
- *Ottawa River Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/O-9.5>
- *Payments in Lieu of Taxes Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/M-13>
- *Pension Benefits Division Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/P-6.7>
- *Publication of Statutes Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/S-21>
- *Seized Property Management Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/S-8.3>
- *Surplus Crown Assets Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/S-27>
- *Translation Bureau Act* – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm/cs/T-16>

Organization Chart

Public Works and Government Services Canada



Contacts

Johanne Bélisle

Assistant Deputy Minister

Corporate Services, Policy and Communications Branch

819-956-4056

Mike Hawkes

Chief Financial Officer

Finance Branch

819-956-7226

Related Internet Sites

Acquisition Services – <http://www.pwgsc.gc.ca/acquisitions>

Business Access Canada – <http://www.contractsCanada.gc.ca>

Consulting and Audit Canada – <http://www.cac.gc.ca>

Consulting, Information and Shared Services – <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/fi-fs.gcisp-ciss-eng.html>

Department of Public Works and Government Services Act – <http://laws.justice.gc.ca/en/showtdm.cs/P-38.2>

Federal Accountability Act – http://www.faa-lfi.gc.ca/faa-lfi/faa-lfi00_e.asp

Government of Canada – <http://www.canada.gc.ca>

Information Technology Services – <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/fi-fs-its-sct-eng.html>

Audit and Evaluation – <http://www.pwgsc.gc.ca/aeb/text/index-e.html>

Office of Greening Government Operations – <http://www.pwgsc.gc.ca/greening>

Office of the Auditor General of Canada – <http://www.oag-bvg.gc.ca>

Public Service Compensation – <http://www.pwgsc.gc.ca/compensation>

Public Works and Government Services Canada – <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/>

PWGSC Government On-Line (GOL) Public Report – <http://www.pwgsc.gc.ca/gol/>

PWGSC Alternative Forms of Delivery – <http://www.pwgsc.gc.ca/realproperty/afps-afd>

Real Property Services – <http://www.pwgsc.gc.ca/realproperty/>

Receiver General for Canada – <http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/>

Small and Medium Enterprises – http://www.pwgsc.gc.ca/acquisitions/text/sme_sme-e.html

Speech from the Throne – <http://www.sft-ddt.gc.ca/>

Translation Bureau – <http://www.translationbureau.gc.ca/>

Treasury Board Secretariat Guide to the Preparation of Part III of the 2007-2008 Estimates – http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0708/guide/guide_e.asp

Personnes-ressources

Johanne Bélisle
Sous-ministre adjointe
Direction générale des services ministériels, des politiques et des communications
819-956-4056

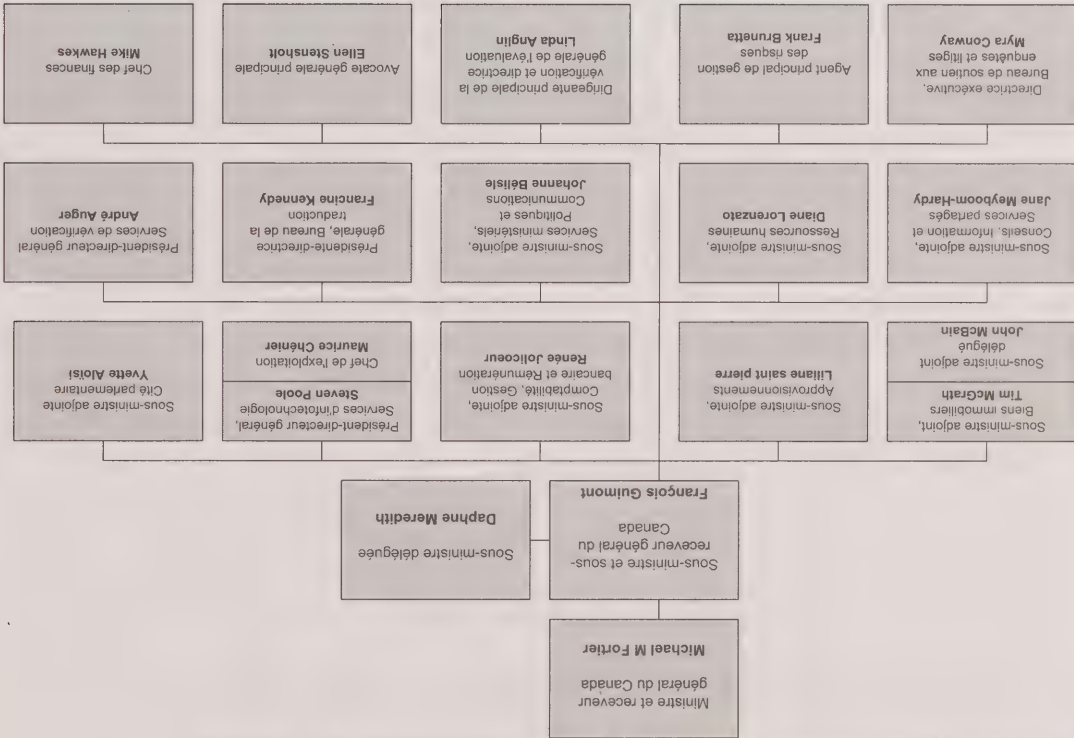
Mike Hawkes
Chef des finances
Direction générale des finances
819-956-7226

Sites Internet connexes

Accès entreprises Canada : <http://www.contractscanada.gc.ca>
Autres formes de prestation de services de TPSGC: <http://www.pwgc.gc.ca/realproperty/atps-atd>
Bureau de l'écologisation des opérations gouvernementales : <http://www.tpsgc.gc.ca/greening>
Bureau de la traduction : <http://www.translationbureau.gc.ca/>
Bureau du vérificateur général du Canada : <http://www.oag-bvg.gc.ca>
Conseils et Vérification Canada : <http://www.cac.gc.ca>
Conseils, Information et Services partagés : <http://www.tpsgc-pwgc.gc.ca/apropos-ABOUT/ft-fs/gcisp-cliss-fra.html>
Discours du Trône : <http://www.sft-ddt.gc.ca/>
Gouvernement du Canada : <http://www.canada.gc.ca>
Gouvernement en direct à TPSGC, Rapport public : <http://www.tpsgc.gc.ca/gol/>
Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 du Secréariat du Conseil du Trésor : http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0708/guide/guide_f.asp
Loi fédérale sur la responsabilité : http://www.fta-lfi.gc.ca/fta-lfi/fta-lfi00_f.asp
Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux : <http://laws.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/P-38.2>
Petites et moyennes entreprises : <http://www.tpsgc.gc.ca/acquisitions/text/sme-f.html>
Receveur général du Canada : <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/>
Rémunération de la fonction publique : <http://www.tpsgc.gc.ca/compensation>
Services d'approvisionnement : <http://www.tpsgc.gc.ca/acquisitions>
Services des Biens immobiliers : <http://www.tpsgc.gc.ca/realproperty/>
Services d'infotechnologie : <http://www.tpsgc-pwgc.gc.ca/apropos-ABOUT/ft-fs/lis-sct-fra.html>
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada : <http://www.tpsgc-pwgc.gc.ca/>
Vérification et Évaluation : <http://www.tpsgc.gc.ca/aeb/text/index-f.html>

Organigramme

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada



recevoir les plaintes des fournisseurs. Quant à l'article 307, il prévoit la prise d'un règlement prescrivant les attributions de l'ombudsman. Ces modifications entreront en vigueur par décret lorsque le règlement sera presque finalisé. Voici les lois pour lesquelles le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux doit rendre compte au Parlement :

- *Acte concernant certains travaux sur la rivière Ottawa* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/O-9.5>
- *Loi autorisant l'aliénation de la société Les Arsenaux canadiens Limitée* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/C-1.4>
- *Loi de mise en œuvre de la Convention sur les mines antipersonnel* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/A-1.5>
- *Loi relative à la circulation sur les terrains de l'État* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/G-6>
- *Loi sur l'administration des biens saisis* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/S-8.3>
- *Loi sur l'expropriation* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/E-2.1>
- *Loi sur la Commission du district fédéral pour l'acquisition de certaines terres* – <http://laws.justice.gc.ca/fr>
- *Loi sur la production de défense* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/D-1>
- *Loi sur la publication des lois* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/S-2.1>
- *Loi sur la saisie-arrest et la distraction de pensions* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/G-2>
- *Loi sur le Bureau de la traduction* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/T-1.6>
- *Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/P-38.2>
- *Loi sur le parc de Kingsmere* – <http://laws.justice.gc.ca/fr>
- *Loi sur le partage des prestations de retraite* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/P-6.7>
- *Loi sur les biens de surplus de la Couronne* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/S-2.7>
- *Loi sur les normes de fabrication du drapeau national du Canada* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/N-9>
- *Loi sur les paiements versés en remplacement d'impôts* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/M-13>
- *Loi sur les ponts* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/B-8>
- *Loi sur les subventions aux bassins de radoub* – <http://laws.justice.gc.ca/fr/showdm/cs/D-4>

Lois régissant TPSCG

La Loi sur le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux (LMTPSG), adoptée en 1996, confère à ce dernier l'autorisation formelle d'offrir les services suivants :

- construction, entretien et réparation d'ouvrages publics et de biens immobiliers fédéraux;
- fourniture de locaux à bureaux et d'autres installations;
- prestation de conseils et de services d'architecture et de génie;
- planification et acquisition de fournitures et de services;
- planification et coordination des services de télécommunications;
- fourniture de systèmes et prestation de services de GI-TI sur demande;
- prestation de services de consultation et de vérification;
- services de traduction et services connexes.

La LMTPSG définit aussi les responsabilités du ministre à titre de receveur général et confère le pouvoir de fournir des services administratifs et d'autres services rattachés aux avantages sociaux, aux régimes de pensions et à la rémunération des employés de la fonction publique du Canada.

Depuis 1996, le Parlement a approuvé plusieurs modifications à la LMTPSG. La *Loi d'exécution du budget*, 2005, portant sur l'exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 23 février 2005, a reçu la sanction royale le 29 juin 2005. Elle apporte deux modifications à la LMTPSG, lesquelles ne sont pas encore entrées en vigueur. L'article 9 de la LMTPSG est modifié de façon à élargir le mandat du ministre pour inclure le pouvoir exclusif d'approvisionnement en matière de services et de construction pour le compte du gouvernement fédéral (le ministre possède déjà des pouvoirs exclusifs en matière d'approvisionnement de biens). L'article 20 est modifié pour autoriser le ministre à négocier et à attribuer des marchés ainsi qu'à s'engager à acheter une quantité minimale de produits, pour le compte du gouvernement du Canada. Les cadres d'application de la délégation de pouvoirs et d'autres éléments de soutien doivent être élaborés avant que ces dispositions ne prennent effet.

Une récente modification a été apportée à l'article 8 de la LMTPSG à la suite de l'adoption de la *Loi portant exécution du budget*, 2007, qui a pris effet le 22 juin 2007. L'article 8 confèrait autrefois l'autorité au ministre de TPSCG de déléguer des pouvoirs en matière d'approvisionnement aux autres ministres. La modification donne le pouvoir au ministre d'autoriser les autres ministres à déléguer ces pouvoirs aux fonctionnaires qui relèvent d'eux. Avant l'entrée en vigueur de cette modification, la LMTPSG ne traitait pas du pouvoir de sous-délégation des autres ministres. La LMTPSG devait être modifiée avant que le ministre ne puisse établir de nouveaux instruments de délégation de pouvoirs visant l'achat de biens. La *Loi fédérale sur la responsabilité*, qui a reçu la sanction royale le 12 décembre 2006, comprend également des dispositions en vue de modifier la LMTPSG. L'article 306 prévoit la création du poste d'ombudsman de l'approvisionnement, qui est chargé d'examiner les pratiques d'approvisionnement au gouvernement, de produire des rapports et de formuler des recommandations à ce sujet ainsi que de

Activité de programme : *Intégration des affaires – Gestion du*

rendement

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intégration des affaires - Gestion du rendement					Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)				
Dépenses brutes		Moins : Recettes disponibles		Dépenses nettes		Équivalents temps plein (ETP)		Remarque : Les montants de l'intégration des affaires - Gestion du rendement reflètent des recouvrements internes qui ne peuvent pas être alloués aux autres activités de programme.	
2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010
42,7	37,4	34,4	30,0	42,7	37,4	34,4	30,0	591	591
37,4	37,4	34,4	30,0	5,3	37,4	34,4	30,0	591	591
5,3	37,4	34,4	30,0	5,3	37,4	34,4	30,0	591	591

Description du programme

Le Ministère déterminera les besoins opérationnels et stratégiques des ministères clients; recueillera de l'information sur les besoins futurs des clients et en fera part aux directions générales; diffusera de l'information sur les secteurs d'activité aux clients afin d'harmoniser leurs attentes en matière de prestation de services avec les capacités de TPSCG; établira l'infrastructure nécessaire à la gestion efficace des relations avec les clients, et d'un point de vue ministériel, mesurera et contrôlera les perceptions des clients quant à la valeur des services offerts par TPSCG et fera part des résultats aux secteurs d'activité, afin qu'ils puissent en tenir compte dans le cadre de la planification, de l'élaboration et de l'amélioration de leur processus. Ces activités sont menées et administrées à l'échelle nationale par l'entremise de nos bureaux du Secteur de la capitale nationale et des régions.

Résultats prévus

Lors du démantèlement de la Direction générale de l'intégration des services (DGIS), en février 2006, cette activité de programme a été modifiée afin que les frais des services internes soient imputés aux fonds renouvelables. Conformément aux directives du Secrétariat du Conseil du Trésor, toutes les dépenses et recettes relatives à l'activité de programme Services internes sont affectées à d'autres activités de programme. Afin d'éviter la double comptabilisation des frais imputés aux fonds renouvelables pour les services internes offerts, ces frais sont affectés à cette activité de programme.

Contribution à la mise en œuvre du programme de modernisation de TPSCG grâce au renforcement des pratiques internes en matière de GI-TI.	95 %	Disponibilité des services opérationnels du DPI (pourcentage de l'entente de niveau de service qui a été atteint – infrastructure et applications).	31 mars 2009	75 %	Rendement des projets du DPI (pourcentage des projets en voie de réalisation comme prévu).	Plan d'assurance de la qualité de la Direction générale des ressources humaines approuvé par le Comité des politiques ministérielles.	1 ^{er} avril 2008	100 %	Pourcentage du plan d'assurance de la qualité mis en œuvre.	1 ^{er} octobre 2008	100 %	800	Nombre d'éléments de communication préparés pour un public externe.	31 mars 2009	80 %	Pourcentage de satisfaction du bureau de première responsabilité (BPR) – Vérification interne.	80 %	Pourcentage de satisfaction du BPR – Évaluation.	80 %	Pourcentage de respect des délais du Bureau du vérificateur général du Canada.	100 %	Mars 2009	100 %	Pourcentage des projets ayant fait l'objet d'une assurance de la qualité.	100 %	(Vérification interne) (Évaluation)	Mars 2009	100 %	Renseignements exacts publiés dans les Comptes publics et autres documents remis aux parlementaires.	100 %	31 mars 2009	Renseignements et mises à jour présentés au sous-ministre et aux intervenants en temps opportun.	100 %	31 mars 2009	Renseignements, analyses et instructions remis à l'équipe des litiges en temps opportun.	100 %	31 mars 2009	Etablissement de priorités stratégiques et élaboration d'outils pour l'adoption de pratiques de gestion saines et intégrées.	90 %	31 mars 2009	Pourcentage des demandes d'accès à l'information traitées dans les délais prévus.
--	------	---	--------------	------	--	---	----------------------------	-------	---	------------------------------	-------	-----	---	--------------	------	--	------	--	------	--	-------	-----------	-------	---	-------	-------------------------------------	-----------	-------	--	-------	--------------	--	-------	--------------	--	-------	--------------	--	------	--------------	---

Accès à l'information : TPSGC continuera d'améliorer sa capacité pour ce qui est des dossiers d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels. Grâce à de la formation, à des ressources et à des systèmes durables, le Ministère pourra répondre en temps opportun aux demandes présentées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. TPSGC a élaboré un plan d'action visant à améliorer le rendement, qui sera mis en œuvre en 2008-2009.

Santé et sécurité : TPSGC continuera de cerner et d'éliminer ou de contrôler tous les dangers et risques en milieu de travail, afin d'assurer la mise en place continue d'améliorations. Il continuera aussi de se conformer aux lois, aux règlements, aux codes et aux normes de compétence fédérale régissant la santé et la sécurité.

Strategie de mesure du rendement

Résultats prévus	Plan d'action de TPSCG visant le renouvellement de la fonction publique mise en œuvre, suivi et adapté pour assurer sa mise à jour périodique et voir à ce qu'il réponde aux besoins de l'organisation.	Plan de renouvellement examiné tous les trimestres par le Comité de gestion du Ministère.	Jun 2008 Septembre 2008 Mars 2009
Indicateurs de rendement	Plan de renouvellement mis à jour en fonction des nouvelles priorités définies par le greffier du Conseil privé.	Sous-éléments nouveaux ou modifiés du plan intégrés aux plans des secteurs opérationnels et comprenant des indicateurs de rendement précis et pertinents pour chacun des principaux éléments, p. ex. élaboration d'une nouvelle initiative d'apprentissage et établissement des objectifs.	Mai 2008 Mai 2008
Objectif	Chef des finances qui a été mis en œuvre.	100 %	31 mars 2011
Indicateurs de rendement	Responsabilité et intégrité accrues au sein du Cadre stratégique de gestion financière du Bureau du contrôleur général et des initiatives pangouvernementales, ce qui donne en temps utile des systèmes de gestion financière et de vérification rigoureux, en plus d'améliorer les enseignements et les processus décisionnels liés à la gestion financière.	Pourcentage du plan de modernisation du chef des finances qui a été mis en œuvre.	31 mars 2009
Objectif	Renouvellement et développement d'un effectif hautement spécialisé en gestion financière.	Pourcentage du plan des ressources humaines de la Direction générale des finances qui a été mis en œuvre.	31 mars 2009
Indicateurs de rendement	Préserver de base de la gestion financière; stabilisation du Système intégré de gestion des finances et du matériel en vue de produire des données exactes en temps opportun; d'assurer un suivi des dépenses et d'offrir de bons outils qui permettront d'effectuer des examens et de prendre des décisions de façon efficace; contribution à l'atteinte des priorités du Ministère et à la mise en place de pratiques de gestion opérationnelle améliorées.	Pourcentage du plan de transition visant les systèmes financiers qui a été mis en œuvre sur une période de trois ans.	31 mars 2009
Objectif	Pourcentage du calendrier de lancement de la solution SIGMA qui a été respecté.	100 %	1 ^{er} septembre 2008
Échéance			

Ministère et offrira un outil aux directions générales et aux régions pour que celles-ci puissent élaborer des stratégies d'atténuation leur permettant d'orienter leurs efforts en matière d'éthique; continuera à mettre en œuvre la surveillance de l'équité et à définir les responsabilités relativement au règlement de conflits avec le Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement; continuera d'offrir des services d'enquête, de sensibilisation et d'établissement de rapports au Ministère et à la haute direction en ce qui concerne les pertes d'argent, les actes répréhensibles, les transgressions et les actes illégaux contre l'État; mettra en œuvre et intégrera aux opérations les exigences de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Vérification et Évaluation : Afin de se conformer à la *Politique sur la vérification interne* du Conseil du Trésor et en prévision d'une nouvelle politique du CT portant sur l'évaluation, TPSGC déploie toujours des efforts considérables pour renforcer ses capacités de vérification interne et d'évaluation. Plus particulièrement, nous avons élaboré un plan triennal global pour la mise en place de la structure et des activités nécessaires selon les deux politiques, plan qui en est maintenant à sa deuxième année de mise en œuvre.

Des vérifications internes et des évaluations sont entreprises en fonction du Plan pluriannuel de vérification et d'évaluation axé sur les risques. Ce plan sera approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation du Ministère au début de 2008-2009. La Direction générale de la vérification et de l'évaluation surveille les plans d'action de gestion mis en œuvre pour donner suite à la vérification interne, aux évaluations et aux recommandations de la vérificatrice générale, et elle assure leur suivi; elle facilite également la coordination des vérifications menées par le Bureau du vérificateur général du Canada, le commissaire à l'environnement et au développement durable ainsi que d'autres organismes centraux. Le plan des prochaines vérifications et évaluations de TPSGC se trouve dans les tableaux 4 et 8 du présent rapport, lequel est offert en version électronique à : <http://www.tpsgc.gc.ca/dgve>.

Bureau de soutien aux enquêtes et litiges : Le Bureau de soutien aux enquêtes et litiges (BSL) gère et surveille toujours les activités de l'après-scandale des commandites relatives à la requête du gouvernement visant le recouvrement des fonds liés aux enquêtes, aux procès criminels, aux poursuites contre l'État et aux demandes reconventionnelles connexes. Le BSL donne des conseils stratégiques, effectue des recherches et offre de l'aide générale à l'appui des activités et des priorités de l'après-scandale des commandites, plus particulièrement en ce qui concerne le renforcement de la responsabilité.

À la suite de plusieurs modifications apportées à la requête, le gouvernement tente maintenant de recouvrer auprès de 22 défendeurs une partie ou la totalité des fonds versés dans le cadre de contrats, fonds qui s'élèvent à 60,2 millions de dollars. Le 31 décembre 2007, le gouvernement du Canada avait recouvré 4,8 millions de dollars, et cette somme a été déposée dans le Trésor. Le procès civil devrait débuter en septembre 2008.

Services d'infotechnologie : Le Dirigeant principal de l'information (DPI) de TPSCG assure la mise à profit stratégique des services de gestion de l'information et de technologie de l'information (GI-TI) pour répondre aux besoins opérationnels du Ministère. Le bureau du DPI aide le Ministère à définir ses besoins opérationnels en GI-TI, développe diverses solutions axées sur la GI-TI, élabore des estimations du coût du cycle de vie, offre des services de gestion de projets pour leur mise en œuvre et fournit tous les services nécessaires relativement au soutien et aux opérations de GI-TI. Le DPI est également chargé d'assurer la prestation efficace des services de GI-TI au moyen d'analyses du coût total de la propriété, d'analyses comparatives et de la mise en œuvre d'initiatives de réduction des coûts.

Les responsabilités susmentionnées comprennent l'harmonisation et la conformité aux politiques du Conseil du Trésor, notamment celles qui touchent la technologie de l'information, la gestion de l'information et la sécurité informatique. Le bureau du DPI fournit le cadre, les processus et les outils nécessaires au développement et à l'entretien de l'architecture d'entreprise de TPSCG, laquelle représente une perspective pangouvernementale de nos processus opérationnels, de nos renseignements d'affaires, de nos technologies connexes et de notre portefeuille d'applications.

En 2008-2009, le DPI utilisera pleinement les services partagés de TI qui sont offerts à l'ensemble du gouvernement par TPSCG.

Politique et planification ministérielles : Le Secteur de la politique et de la planification ministérielles offre des services d'analyse et de soutien stratégiques au ministre, au sous-ministre et à la sous-ministre déléguée. Il dirige notamment les relations que le Ministère entretient avec les organismes centraux, il appuie le ministre dans l'exercice de ses responsabilités ministérielles et encadre les activités de planification stratégique du Ministère. En 2008-2009, une attention particulière sera apportée au renforcement des capacités dans ces domaines et à l'exercice d'un fort leadership ministériel en matière de politique et de planification stratégiques.

Communications : En 2008-2009, TPSCG offrira des services de communication opportuns, efficaces et intégrés qui contribueront au respect des engagements prioritaires, qui consistent à atteindre l'excellence par l'innovation et à renforcer les capacités pour obtenir des résultats. Les communications de TPSCG correspondront à l'ensemble des priorités du gouvernement, et le Ministère continuera d'adopter une méthode proactive pour joindre les intéressés : la population canadienne, les parlementaires, les autres ministères, les fournisseurs et les associations.

Bureau de l'agent principal de gestion des risques (BAPGR) : En 2008-2009, le BAPGR favorisera l'intégration de ses diverses fonctions et tirera profit de la synergie établie pour offrir au Ministère une surveillance et un soutien accrus; renforcera la capacité du Ministère de gérer les risques en offrant un centre de liaison pour la prestation de conseils sur la gestion des risques et la surveillance en la matière; continuera de surveiller toutes les initiatives importantes du Ministère; élaborera et mettra en œuvre une infrastructure ministérielle d'assurance de la qualité; offrira une approche panministérielle favorisant un fort leadership moral et une culture organisationnelle axée sur les valeurs; évaluera le climat éthique du

Principaux faits sur les ressources humaines

- Efficacité de TPSCG (employés nommés pour une période indéterminée) : 12 630
- Nombre d'employés admissibles à la retraite sans pénalité : 1 252 ou 9,9 %
- Admissibilité à la retraite, chaque année, des employés actuels nommés pour une période indéterminée : de 3,9 % à 4,6 % chaque année pour les cinq prochaines années
- Âge moyen des employés de TPSCG : 45,8 ans

Source : Bases de données de TPSCG

- Pour renouveler son effectif et atteindre les objectifs de renouvellement de la fonction publique, le Ministère s'assurera que son infrastructure de gestion des ressources humaines est harmonisée aux attentes de saine gestion de la fonction publique. Pour renforcer adéquatement les capacités des ressources humaines, TPSCG mettra en œuvre un plan ministériel de renouvellement de la fonction publique aux fins suivantes :
- intégrer la planification des activités et la planification des ressources humaines afin d'avoir un meilleur aperçu de nos forces et des écarts que nous devons combler afin de nous assurer que :
 - TPSCG a les ressources et les compétences nécessaires pour l'avenir,
 - chaque direction générale a les outils nécessaires pour répondre à ses besoins en nouveaux employés,
 - notre processus de recrutement est accessible, crédible et efficace,
 - l'équité en matière d'emploi et les langues officielles sont intégrées à toutes les initiatives de recrutement;
 - favoriser les nouvelles compétences opérationnelles et mettre l'accent sur le perfectionnement des employés dans le but de créer un environnement de travail professionnel qui attire les employés et qui favorise le maintien en poste;
 - développer des capacités de leadership en matière de changement pour permettre aux dirigeants actuels et futurs de gérer le changement avec succès et de créer un environnement qui attire les employés compétents et favorise leur maintien en poste;
 - mettre en place des systèmes et des processus pour permettre une planification, un recrutement et un perfectionnement efficaces et conviviaux;
 - administrer de façon continue, au moment opportun et de manière efficace les services de rémunération et d'avantages sociaux.

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Activité de programme : Services internes

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Les dépenses pour l'activité Services internes ne sont pas indiquées. En effet, aux fins de l'établissement de rapports financiers à l'intention du Secrétaire du Conseil du Trésor, ces coûts ont été réaffectés à d'autres activités de programme en tant que frais généraux du Ministère.

Description du programme

Cette activité de programme apporte un soutien au ministre, au sous-ministre, à la sous-ministre déléguée ainsi qu'aux sous-ministres adjoints et présidents-directeurs généraux (SMA et PDG) dans leurs rapports avec le Cabinet, le Parlement, les organismes centraux et les autres intervenants. Elle surveille la mise en œuvre de la gestion intégrée dans des secteurs comme les ressources humaines, la gestion des risques, le rendement et la gestion des finances. Elle offre aussi au Ministère des services de soutien dans les secteurs suivants : politiques, gestion de l'information ministérielle, infrastructure de bureau, locaux, gestion du matériel, santé, sûreté, sécurité et planification d'urgence, communication, services juridiques, vérification et évaluation, et autres activités de soutien.

Priorités

À TPSCG, les Services internes appuient le résultat stratégique de la saine intendance du Ministère par l'entremise des entités suivantes : Services financiers, Ressources humaines, Services d'infotechnologie, Politique et planification ministérielles, Communications, Bureau de l'agent principal de gestion des risques, Vérification et Évaluation, Bureau de soutien aux enquêtes et litiges, Accès à l'information, Santé et sécurité, ainsi que les bureaux situés dans les régions du Pacifique, de l'Ouest, de l'Ontario, du Québec et de l'Atlantique. Il convient de signaler que les priorités des régions sont harmonisées aux activités de programme essentielles soulignées à la section II du présent rapport.

Services financiers : En 2005-2006, TPSCG a créé une organisation distincte, la Direction générale des finances (DGF), ainsi que le poste de chef des finances. Nous continuons de moderniser ce rôle afin qu'il cadre toujours avec les priorités du gouvernement du Canada. La DGF s'efforcera de renforcer la gestion financière en exerçant une vaste gamme d'activités pour améliorer la qualité des données financières, de la surveillance, des systèmes et des rapports. Son travail consistera également à attirer et à maintenir en poste une équipe de spécialistes en gestion financière, à surveiller les dépenses ministérielles et à s'assurer que les politiques, les processus et les outils pratiques de gestion financière sont clairement définis et compris. Nous sommes déterminés à diriger la saine gestion financière à TPSCG, à mettre en œuvre le plan des ressources humaines de la DGF et à transformer la gestion financière au sein du Ministère.

Tableau 17 – Dépenses prévues détaillées du Ministère (suite)

	Prévision des dépenses	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Éléments réservés					
Financement pour les projets en capital	-	225,3	180,4	73,2	
Investissement pour la transformation des achats lié à l'Examen des dépenses		14,2	-	-	
Financement pour les dépenses liées aux locaux		11,6	12,5	11,0	
Financement pour le projet d'assainissement des éangs de goutron à Sydney		3,0	-	-	
Financement pour la Loi fédérale sur la responsabilité et plan d'action		1,1	-	-	
Recouvrements des coûts de l'administration de la pension qui doivent être retournés		0,7	2,2	-	
Fonds d'investissement pour la gestion immobilière liées à l'Examen des dépenses		-	25,6	73,2	(29,4)
Financement pour les autres dépenses des services immobiliers		(19,0)	236,9	293,9	54,8
Total - Éléments réservés		-	236,9	293,9	54,8
Autres rajustements					
Rajustements au Régime d'avantages sociaux des employés (RASE) (légalisés)	11,8	-	-	-	-
Rajustements de la rémunération (Crédit 15 du Conseil du Trésor)	4,1	-	-	-	-
Autres rajustements	27,3	-	-	-	-
Total - Autres rajustements	43,2	-	-	-	-
Annances dans le Budget 2008					
Gestion des ouvrages techniques	24,0	-	8,0	37,0	39,0
Programme de sécurité industrielle	-	-	-	-	-
Total - Annances dans le Budget 2008	-	32,0	37,0	39,0	
Total - Rajustements	(40,0)	268,9	330,9	93,8	
DÉPENSES NETTES PRÉVUES	2 493,7	2 612,0	2 509,8	2 203,2	
Moins : Recettes non disponibles	26,0	26,3	27,0	25,3	
Plus : Coûts des services reçus à titre gracieux	38,3	42,9	42,6	43,0	
TOTAL DES DÉPENSES POUR LE MINISTÈRE	2 506,0	2 628,6	2 525,4	2 220,9	
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.					
Équivalents temps plein (ETP)	12 581	12 391	12 327	12 938	
Remarque 1 : Les recettes et les dépenses intramnistérielles de 262,5 millions de dollars pour 2007-2008, de 300,6 millions de dollars pour 2008-2009, de 306,6 millions de dollars pour 2009-2010 et de 306,9 millions de dollars pour 2010-2011 sont incluses pour un effet net nul.					
Remarque 2 : Les montants de l'intégration des affaires - Gestion du rendement reflètent des recouvrements internes qui ne peuvent pas être alloués aux autres activités de programme.					
Remarque 3 : Les recettes disponibles excluent 622,0 millions de dollars de rajustements pour l'année courante.					
Remarque 4 : Des fonds autorisés sont disponibles à même le crédit 5 en raison d'une diminution des besoins liés aux initiatives suivantes : 61 338\$ pour les rénovations de l'immeuble du gouvernement du Canada au 120, rue Cedar à Timmins (Ontario), 3 950 000\$ pour les rénovations de l'immeuble du gouvernement du Canada au 11, rue Station à Belleville (Ontario), et 1 648 921\$ pour les rénovations du centre fiscal à St. John's (Terre-Neuve).					

Tableau 17 – Dépenses prévues détaillées du Ministère (suite)

Prévisions des dépenses	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
-------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Budget supplémentaire des dépenses (B)			
	-	-	-
Fonds pour couvrir les coûts prévus des locaux supplémentaires des ministères et organismes gouvernementaux.	-	-	24,5
Fonds pour le réaménagement de l'édifice Galleria à Régina, l'assainissement de la base navale Argentina et les travaux d'aménagement de l'édifice public Dominion de Charlottetown.	-	-	17,1
Fonds afin de permettre la réalisation de projets d'immobilisations et de santé et sécurité sur le site du Vieux-Port de Montréal.	-	-	7,1
Fonds pour compléter l'aménagement du 131 Queen (espace temporaire) pour occupation pendant les projets de rénovation des édifices de l'Ouest et Wellington.	-	-	6,0
Fonds afin de poursuivre les activités post-commandites, c'est-à-dire le recouvrement des fonds reliés aux commandites, les enquêtes criminelles et les poursuites connexes.	-	-	5,5
Fonds pour libérer, restaurer et rénover l'édifice de l'Ouest, dans le cadre du programme de rénovation de l'édifice de l'Ouest.	-	-	5,4
Fonds pour implanter le projet de transformation des activités et des systèmes des biens immobiliers (TASBI), ce qui comporte des changements significatifs aux processus et systèmes opérationnels ainsi qu'aux capacités internes de développement des ressources.	-	-	3,1
Fonds pour la reconstruction du barrage Laniel.	-	-	2,9
Fonds pour services associés au logement, à la gestion d'événements spéciaux, à l'approvisionnement et à la gestion de projet, liés à l'organisation du Sommet de la Francophonie 2008 (poste horizontal).	-	-	2,5
Fonds pour répondre à l'augmentation de la demande pour des services de traduction et d'interprétation au Parlement.	-	-	2,0
Reinvestissement des revenus provenant de la vente ou du transfert de biens immobiliers (poste horizontal).	-	-	1,4
Fonds pour inspections et réparations du tablier du Pont Alexandra.	-	-	0,1
Réaffectation des ressources à l'interne - Pour couvrir les frais permanents nets de location et d'aménagement des locaux existants (Raimont) appartenant à l'État qui seront remplacés par un bail-achat, dans le cadre d'un projet immobilier visant à créer un nouveau quartier général (Division E) pour la Gendarmerie royale du Canada.	-	-	-
Réaffectation des ressources à l'interne - Dépenses en capital pour la vente et la cession-bail de complexes de bureaux et de terrains.	-	-	-
Transfert aux Affaires indiennes et du Nord canadien - Pour appuyer le Conseil fédéral du Yukon.	-	-	-
Transfert à l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC) - En l'appui à la collectivité nationale des gestionnaires (CNG) puisque l'AFPC est devenue l'organisation hôte permanente en raison de son mandat d'agence centrale.	(0,1)	-	-
Transfert au Secrétaire du Conseil du Trésor - Transfert en vigueur le 1 ^{er} octobre 2007 par Décrets du Conseil pour le Bureau de gestion du changement.	(0,2)	-	-
Transfert aux Affaires indiennes et du Nord canadien - Pour changer le ministère banquier de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada aux Affaires indiennes et du Nord canadien afin d'appuyer des projets par accords de contribution pour le Conseil fédéral du Nunavut.	(0,2)	-	-
financement pour la réinstallation des activités et des programmes du ministère à d'autres bâtiments fédéraux.	(0,6)	-	-
Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance	(2,1)	-	-
Ombudsman de l'approvisionnement	(2,2)	-	-
Projet d'assainissement des étangs de goudron, Sydney.	(3,0)	-	-
Report du budget de fonds en capital 2007-2008	(3,1)	-	-
Cession bail: rajustement de 9 à 7 immeubles à bureaux	(3,5)	-	-
Projet de validation de principe des services partagés de technologie de l'information.	(3,5)	-	-
Autorisations de dépenses disponibles à même le crédit ^(Remarque 1)	(5,7)	-	-
Remplacemement ou mise à niveau de composantes essentielles de l'infrastructure de technologie de l'information	(6,6)	-	-
Complexe Skyline	(22,0)	-	-
3000 Mervale	(25,9)	-	-
Total - Budget supplémentaire des dépenses (B)	(1,1)	-	-

Tableau 17 – Dépenses prévues détaillées du Ministère (suite)

Rajustements (nets)	Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007

Budget supplémentaire des dépenses (A)				
Fonds à l'appui d'un ensemble de services d'infrastructure pour la Voie de communication protégée, afin de permettre aux ministères fédéraux, aux citoyens canadiens et aux entreprises, de même qu'aux fonctionnaires d'effectuer des transactions électroniques dans un environnement sécurisé et d'accéder aux renseignements et aux services offerts par le gouvernement du Canada.	36,2	-	-	-
Fonds pour la vente et la cession-bail de complexes de bureaux et de terrains.	32,4	-	-	-
Fonds pour remplacer les composants vieillissants de l'infrastructure de TI pour les clients du gouvernement du Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux, y compris les services partagés.	28,1	-	-	-
Fonds pour couvrir les coûts prévus des locaux supplémentaires des ministères et organismes.	26,5	-	-	-
Fonds consacrés à la mise sur pied d'un service en ligne qui permettra aux utilisateurs du gouvernement de choisir et d'acheter des produits et des services par voie électronique, d'effectuer les paiements requis et de réaliser des transactions connexes par voie électronique (Projets Marché en direct du gouvernement du Canada et Transformation du secteur des approvisionnements).	23,3	-	-	-
Financement pour le projet d'assainissement des éangs de gondron à Sydney et des sites des fours à coke situés dans le bassin hydrologique du Ruisseau Muggah.	13,6	-	-	-
Fonds afin de procéder à la validation de principe des services partagés de TI et de permettre au ministère de mieux se positionner en vue de la croissance à grande échelle des services partagés de TI au sein du gouvernement fédéral.	10,5	-	-	-
Fonds pour le Programme de sécurité industrielle lequel comporte le Programme de sécurité des contrats et le Programme d'inscription donnant accès aux marchandises contrôlées.	10,1	-	-	-
Fonds pour libérer et rénover l'édifice de l'Ouest de la Cité parlementaire, dans le cadre du programme de rénovation de l'édifice de l'Ouest.	9,1	-	-	-
Fonds pour l'ombudsman de l'approvisionnement (3,7M \$) le conseiller indépendant en matière de recherche sur l'option publique (0,8M \$) et les bureaux régionaux du Bureau des petites et moyennes entreprises (3,8M \$) dans le cadre du Plan d'action sur la responsabilité fédérale.	7,2	-	-	-
Fonds pour le Programme d'expositions et le Programme d'expositions rurales du gouvernement du Canada. (poste horizontal)	4,5	-	-	-
Fonds pour la modification des systèmes de paie existants afin d'apporter la mise en œuvre du projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada, de la migration de l'administration de certains régimes de pension non liés au compte de pension de retraite de la fonction publique, et de la qualité constante de l'information.	3,6	-	-	-
Fonds pour l'évaluation, la gestion et l'assainissement des sites contaminés fédéraux (poste horizontal)	3,2	-	-	-
Transfert de Ressources humaines et Développement des compétences - Pour mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri.	3,0	-	-	-
Fonds pour la mise en œuvre des nouvelles modifications législatives et politiques essentielles afin que les systèmes de paie régionaux soient conformes aux nouvelles exigences en matière de rapports.	1,9	-	-	-
Fonds pour rajuster l'enveloppe et de la gestion des locaux du 3000 chemin Méryale (Orléans).	1,0	-	-	-
Financement d'activités essentielles à la poursuite de la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique. (poste horizontal)	0,2	-	-	-
Fonds pour accroître les activités d'application de la loi dans le cadre de la Stratégie nationale antidrogue visant à réduire la disponibilité et la demande de drogues illicites. (poste horizontal)	0,2	-	-	-
Fonds à l'appui de la Loi fédérale sur la responsabilité en vue de l'évaluation quinquennale de tous les programmes couvrant des subventions et de contributions. (poste horizontal)	0,1	-	-	-
Fonds consacrés aux programmes de publicité gouvernementale. (poste horizontal)	0,1	-	-	-
Fonds pour les initiatives législatives, stratégiques et opérationnelles découlant du Budget fédéral 2007, telles que la Prestation fiscale pour le revenu gagné, le nouveau Crédit d'impôt pour enfants et les mesures ayant trait aux plans d'épargne et à l'amélioration des activités de vérification et d'application. (poste horizontal)	-	-	-	-
Réaffectation des ressources à l'interne - Pour la vente et la cession-bail de complexes de bureaux et de terrains afin d'appuyer les paiements de location.	-	-	-	-
Réaffectation des ressources à l'interne - Pour l'achat de biens immobiliers.	-	-	-	-
Transfert à Ressources humaines et Développement des compétences - Pour les coûts des personnes du ministère dans les missions à l'étranger.	(0,3)	-	-	-
Transfert à Ressources humaines et Développement des compétences - Pour les coûts des personnes du ministère dans les missions à l'étranger.	(0,3)	-	-	-
Transfert à Affaires étrangères et Commerce international - Pour fournir un soutien au personnel du ministère dans les missions à l'étranger.	(0,3)	-	-	-
Transfert à Bibliothèque et Archives Canada - Pour la création du Musée du portrait du Canada.	(16,1)	-	-	-
Transfert à Bibliothèque et Archives Canada - Pour la création du Musée du portrait du Canada.	(23,2)	-	-	-
Transfert à l'Agence du revenu du Canada - Pour gérer la prestation de services en matière de locaux et de biens immobiliers.	(257,2)	-	-	-
Total - Budget supplémentaire des dépenses (A)	(82,1)	-	-	-

Tableau 17 – Dépenses prévues détaillées du Ministère

PROGNAME DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX (Remarque 1)	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Crédits de fonctionnement (y compris les affectations à but spécial), en capital et législatifs (en millions de dollars)				
Budget principal des dépenses (net) (en millions de dollars)				
Services de qualité				
Locaux et avoirs fédéraux	1 868,5	1 621,1	1 481,7	1 411,1
Fonds renouvelable des Services immobiliers	(8,0)	(5,5)	(5,2)	(4,9)
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers				
Services d'approvisionnement	149,3	146,0	146,2	146,3
Fonds renouvelable des services optiques	-	-	-	-
Fonds renouvelable de la production de défense	-	-	-	-
Services d'infrastructure des technologies de l'information	136,5	134,9	127,3	136,9
Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'information	-	-	-	-
Services du receveur général	8,6	7,4	8,3	8,3
Services de rémunération de la fonction publique	1,7	0,6	1,3	1,3
Services d'information	32,7	23,2	23,4	23,2
Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	-	-	-	-
Services linguistiques	55,7	55,3	55,3	55,3
Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	-	2,0	-	-
Services de décolonisation des opérations gouvernementales	-	54,0	38,7	38,8
Total - Services de qualité	2 245,0	2 039,0	1 877,0	1 806,3
Saine maintenance				
Intendance des biens immobiliers	41,8	39,8	39,8	39,8
Intendance de l'approvisionnement	28,3	32,1	32,2	32,2
Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information	13,4	18,7	18,7	18,7
Intendance du receveur général	130,1	131,5	134,5	134,3
Intendance de la paye de la fonction publique	26,6	31,3	28,2	28,4
Intendance des pensions de la fonction publique	17,8	23,6	21,4	22,5
Intendance de l'information	17,5	18,3	18,3	18,3
Intégration des affaires - Gestion du rendement (Remarque 2)	4,4	5,3	5,3	5,3
Intendance linguistique	2,5	2,4	2,4	2,4
Intendance de l'écologisation des opérations gouvernementales	6,3	1,1	1,1	1,2
Total - Saine maintenance	288,7	304,1	301,9	303,1
Total - Budget principal des dépenses (net)	2 533,7	2 343,1	2 178,9	2 109,4
Budget principal des dépenses (brut)	4 622,4	4 922,7	4 741,1	4 667,1
Moins : Recettes disponibles (Remarque 3)	2 088,7	2 579,6	2 562,2	2 557,7
TOTAL - BUDGET PRINCIPAL DES DÉPENSES (net)	2 533,7	2 343,1	2 178,9	2 109,4
Équivalents temps plein (ETP)	12 581	12 391	12 327	12 338

Rapports électroniques

Les tableaux 3 à 16 se trouvent à l'adresse suivante : http://www.tbs-scl.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_t.asp. Voici la liste des tableaux :

- Tableau 3 - Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
- Tableau 4 - Évaluations
- Tableau 5 - Fondations (subventions conditionnelles)
- Tableau 6 - Achats écologiques
- Tableau 7 - Initiatives horizontales
- Tableau 8 - Vérifications internes
- Tableau 9 - Prêts, dotations en capital et avances (dépendances non budgétaires)
- Tableau 10 - Progrès à l'égard du plan de réglementation du Ministère
- Tableau 11 - Fonds renouvelables
- Tableau 12 - Services reçus à titre gracieux
- Tableau 13 - Sources des revenus disponibles et non disponibles
- Tableau 14 - Rapport d'étape sur les grands projets de l'État
- Tableau 15 - Sommaire des dépenses en capital par activité de programme
- Tableau 16 - Frais d'utilisation

<p>L'atteinte du cinquième but du gouvernement fédéral en matière de développement durable (Développement et utilisation durables des ressources naturelles).</p> <p>Nombre de contrats comprenant des dispositions relatives au développement durable par rapport au nombre de contrats.</p> <p>Nombre de projets d'une valeur supérieure à 1 000 000 \$ dans le cadre desquels on gère les débris de construction, de rénovation et de démolition par rapport au nombre de projets d'une valeur supérieure à 1 000 000 \$.</p> <p>En ce qui concerne la mise en place d'une configuration normalisée des postes de travail et des pratiques de gestion connexes, réduction de la consommation d'énergie et de la quantité de déchets électroniques.</p>	<p>L'atteinte du troisième but du gouvernement fédéral en matière de développement durable (Réduire les émissions de gaz à effet de serre) et à l'atteinte des objectifs d'écologisation des opérations gouvernementales relatives aux immeubles éconergétiques et au parc automobile.</p> <p>L'atteinte du quatrième but du gouvernement fédéral en matière de développement durable (Collectivités durables – Faire en sorte que les collectivités prospèrent, d'une économie dynamique et équitable et d'un environnement sain d'aujourd'hui et de demain).</p>	<p>Pourcentage de mise en œuvre de la stratégie de gestion des déchets électroniques générés par les activités du gouvernement fédéral.</p> <p>Nombre de contrats comprenant des dispositions relatives au développement durable par rapport au nombre de contrats.</p> <p>Nombre de projets d'une valeur supérieure à 1 000 000 \$ dans le cadre desquels on gère les débris de construction, de rénovation et de démolition par rapport au nombre de projets d'une valeur supérieure à 1 000 000 \$.</p> <p>En ce qui concerne la mise en place d'une configuration normalisée des postes de travail et des pratiques de gestion connexes, réduction de la consommation d'énergie et de la quantité de déchets électroniques.</p>	<p>Pourcentage de mise en œuvre de la stratégie de gestion des déchets électroniques générés par les activités du gouvernement fédéral.</p> <p>Nombre de contrats comprenant des dispositions relatives au développement durable par rapport au nombre de contrats.</p> <p>Nombre de projets d'une valeur supérieure à 1 000 000 \$ dans le cadre desquels on gère les débris de construction, de rénovation et de démolition par rapport au nombre de projets d'une valeur supérieure à 1 000 000 \$.</p> <p>En ce qui concerne la mise en place d'une configuration normalisée des postes de travail et des pratiques de gestion connexes, réduction de la consommation d'énergie et de la quantité de déchets électroniques.</p>	<p>L'atteinte du troisième but du gouvernement fédéral en matière de développement durable (Réduire les émissions de gaz à effet de serre) et à l'atteinte des objectifs d'écologisation des opérations gouvernementales relatives aux immeubles éconergétiques et au parc automobile.</p> <p>L'atteinte du quatrième but du gouvernement fédéral en matière de développement durable (Collectivités durables – Faire en sorte que les collectivités prospèrent, d'une économie dynamique et équitable et d'un environnement sain d'aujourd'hui et de demain).</p>	<p>Pourcentage des 172 sites contaminés actifs dont l'état indiqué dans l'ISCF sera « restauration terminée » ou « évalué, aucune mesure nécessaire » en juin 2009.</p> <p>« évaluation, aucune mesure nécessaire » en juin 2009.</p> <p>Pourcentage de réduction des matières dangereuses (réduction du nombre de types de produits) fondé sur un échantillon statistique.</p>	<p>Réduction des risques que présentent les substances nocives pour la santé humaine et la santé de l'écosystème (y compris le nettoyage des sites contaminés du gouvernement fédéral).</p>
---	--	---	---	--	---	---

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'écologisation des opérations gouvernementales, veuillez consulter le site Web à l'adresse suivante : <http://www.lpsgc.gc.ca/ecologisation/text/publications/guidance-sds-f.html>.

Intendance des pensions de	24,0	23,5	22,5	Affaires gouvernementales
la fonction publique				
Intendance de l'information	18,3	18,3	18,3	Affaires gouvernementales
Intégration des affaires –	5,3	5,3	5,3	Affaires gouvernementales
Gestion du rendement				
Intendance linguistique	2,4	2,4	2,4	Affaires gouvernementales
Intendance de l'écologisation	1,1	1,1	1,2	Affaires gouvernementales
des opérations				
gouvernementales				

Tableau 2 : Stratégie de développement durable (SDD)

Buts du GC en matière de développement durable et d'écologisation des opérations gouvernementales	Mesures de rendement établies dans la SDD actuelle	Résultats prévus pour le Ministère en 2008-2009
---	--	---

<p>L'objectif 1 contribue à l'atteinte du sixième but du gouvernement fédéral en matière de développement durable (Renforcer la gouvernance et la prise de décisions fédérales pour appuyer le développement durable) et à l'atteinte des objectifs d'écologisation des opérations gouvernementales relatifs aux achats écologiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Degré d'avancement du projet pilote (solution de gestion de l'impression). • Quantité de matériel d'impression utilisée par TPSCG. • Approbation et diffusion de la norme d'impression écologique de TPSCG et pourcentage des documents publiés par TPSCG qui sont conformes aux normes d'impression écologique de TPSCG. • Pourcentage des gestionnaires du matériel, du personnel des approvisionnements et des détenteurs de cartes d'achat ayant suivi une formation sur l'approvisionnement écologique. • Orientation ministérielle en ce qui a trait à la mise en œuvre de la Politique d'achats écologiques approuvée et procédures et systèmes établis à l'appui de la surveillance de l'orientation ministérielle et des rapports connexes. • Politique sur les immeubles durables et plan de mise en œuvre approuvés. • Pourcentage d'immeubles à bureaux appartenant à l'État ayant fait l'objet d'une évaluation en vertu du programme Visé vert Plus de la BOMA. • Pourcentage de baux qui répondent aux normes de LEED ou de la BOMA ou à des normes équivalentes ou outils d'évaluation propres à chaque type de bail. • Nombre de facteurs environnementaux intégrés dans les normes prioritaires de l'ONGC auxquelles on a régulièrement recours dans le cadre du processus d'approvisionnement du gouvernement du Canada et nombre de recommandations d'ordre environnemental transmises aux comités des normes à des fins d'inclusion dans les normes prioritaires de l'ONGC. • Prise en compte des facteurs environnementaux dans les décisions relatives au processus d'examen des approvisionnements du Ministère. • Nombre de processus de gestion des biens examinés et nombre de processus et degré d'intégration dans chaque processus. • Pratiques exemplaires et/ou plans d'action approuvés pour les occasions réalisables d'accroître encore davantage la durabilité environnementale des activités immobilières. 	<p>Mécanismes de gouvernance clairs et efficaces pour intégrer le développement durable au processus décisionnel.</p>
--	--	---

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Tableau 1 : Liens du Ministère avec les résultats du gouvernement du Canada

Les activités courantes de TPSCG soutiennent les résultats du gouvernement du Canada liés aux dépenses dans les secteurs de l'économie, des affaires sociales et des affaires internationales par l'entremise du résultat Affaires gouvernementales.

Activité de programme	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
-----------------------	-----------	-----------	-----------	--

Services de qualité	1 863,0	1 810,5	1 505,0	Affaires gouvernementales
Localux et avoirs fédéraux				Affaires gouvernementales
Fonds renouvelable des services immobiliers	-	-	-	Affaires gouvernementales
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	(5,5)	(5,2)	(4,9)	Affaires gouvernementales
Services d'approvisionnement	146,3	146,2	146,3	Affaires gouvernementales
Fonds renouvelable des services optionnels	-	-	-	Affaires gouvernementales
Fonds renouvelable de la production de défense	-	-	-	Affaires gouvernementales
Services d'infrastructure des technologies de l'information	133,9	127,3	126,9	Affaires gouvernementales
Fonds renouvelable des services communs de télécommunications et d'information	-	-	-	Affaires gouvernementales
Services du receveur général	8,3	8,3	8,3	Affaires gouvernementales
Services de rémunération de la fonction publique	1,4	1,3	1,3	Affaires gouvernementales
Services d'information	31,3	23,4	23,2	Affaires gouvernementales
Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	-	-	-	Affaires gouvernementales
Services linguistiques	55,3	55,3	55,3	Affaires gouvernementales
Bureau de la traduction	2,0	-	-	Affaires gouvernementales
Services d'écologisation des opérations gouvernementales	57,0	38,7	38,8	Affaires gouvernementales
Saline intendance	39,9	39,8	39,8	Affaires gouvernementales
Intendance des biens immobiliers				Affaires gouvernementales
Intendance de l'approvisionnement	46,3	32,2	32,2	Affaires gouvernementales
Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information	18,7	18,7	18,7	Affaires gouvernementales
Intendance du receveur général	131,7	134,5	134,3	Affaires gouvernementales
Intendance de la paye de la fonction publique	31,4	28,2	28,4	Affaires gouvernementales

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Réalisation des étapes importantes du projet; respect du calendrier, du budget et de la portée des travaux (les changements sont gérés); la qualité des résultats respecte les normes du projet; la stratégie de gestion des risques est à jour et les activités d'atténuation des risques sont mises en œuvre en temps voulu.	100 %	En continu jusqu'en 2014
Résultats prévus	Le projet d'assainissement et ses éléments sont réalisés dans le respect des délais, du budget et de la portée des travaux (délais, budget, gestion des changements intervenus dans la portée des travaux) et les risques du projet sont gérés.	100 %	En continu jusqu'en 2014
Indicateurs de rendement	Établissement des normes quant à la surveillance de l'air, de l'eau, des sols, de la santé et de la sécurité (c.-à-d. relatives aux règlements et aux contrats), respect des normes établies et des changements apportés aux conditions de base dans les composants environnementaux importants qui ont été déterminés.	100 %	En continu jusqu'en 2014
Objectif	La collectivité est informée, comprend le projet et ses objectifs et appuie les efforts d'assainissement.	100 %	En continu jusqu'en 2014
Échéance	Les normes (pour la qualité de l'air, de l'eau et des sols et pour la santé et la sécurité) sont définies, surveillées et respectées, les composants environnementaux font l'objet d'une surveillance régulière et les incidences sont atténuées.		

Les normes (pour la qualité de l'air, de l'eau et des sols et pour la santé et la sécurité) sont définies, surveillées et respectées, les composants environnementaux font l'objet d'une surveillance régulière et les incidences sont atténuées.

La collectivité est informée, comprend le projet et ses objectifs et appuie les efforts d'assainissement.

Priorités

Les sites des étangs bitumineux et des fours à coke de Sydney comprennent 100 acres de terres contaminées à la suite d'environ un siècle d'activités de production d'acier. Le Projet d'assainissement des étangs bitumineux et des fours à coke de Sydney en est actuellement à la phase de mise en œuvre. Un plan de nettoyage reposant sur des centaines d'études techniques et scientifiques a été élaboré. La stratégie d'assainissement comprend plusieurs volets :

- le contrôle de l'eau de surface (aux étangs bitumineux et aux fours à coke) et de l'eau souterraine (aux fours à coke);
- le traitement sur place de polluants aux deux sites;
- le confinement des polluants résiduels aux deux sites;
- le rétablissement de la surface et l'aménagement paysager aux deux sites;
- l'élaboration de plans de surveillance et d'entretien à long terme pour les deux sites.

Veuillez consulter le tableau 7, Initiatives horizontales, à la section III du présent rapport, pour obtenir une liste des principales étapes de nettoyage.

Toutes les phases de conception et d'ingénierie, et les phases liées aux aspects techniques et environnementaux ainsi qu'à la faisabilité financière, sont maintenant terminées. Le dernier projet de travaux prévus prendra fin en mars 2008. Les préparatifs sont en cours pour l'encapsulation du site des fours à coke, et on prépare en outre la solidification et la stabilisation du site des étangs bitumineux.

Un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) a été élaboré. Selon le plan de vérification et d'évaluation de TPSCG, une évaluation formative devait être terminée au cours de l'exercice 2006-2007; une évaluation de mi-parcours devrait être terminée en 2010, et une évaluation sommative (finale) devrait être entreprise à la fin du projet.

La Direction générale de la vérification et de l'évaluation de TPSCG a entrepris l'évaluation formative initiale et a constaté que la structure de gouvernance était saine, qu'elle avait été mise en œuvre de manière efficace et qu'elle était rehaussée par la participation de l'ingénieur indépendant. Des étapes importantes ont été réalisées, particulièrement en ce qui a trait à l'achèvement en temps voulu de l'évaluation environnementale et à l'achèvement de presque tous les travaux préliminaires et préventifs planifiés. De plus, les projets entrepris conformément à l'Entente de partage des coûts provisoire ont été terminés de façon efficace dans le respect du budget, et l'équipe de TPSCG a pu fonctionner efficacement.

Le rapport d'évaluation final et le plan d'action sont affichés sur le site de TPSCG, à l'adresse suivante : <http://www.tpsgc.gc.ca/acb/tcxt/2006-2007-f.html>.

- une orientation et des conseils clairs pour aider les ministères et les organismes à respecter leurs objectifs et leurs buts en matière d'écologisation;

- l'établissement et le maintien de réseaux de collaboration pour l'écologisation des opérations gouvernementales;

- la surveillance et l'établissement de rapports uniformes et continus en matière de rendement environnemental.

Les possibilités de changer radicalement les choses sont nombreuses, mais elles viseront la poursuite de résultats concrets dans quatre domaines d'intérêt : les terrains, les bâtiments, les activités et les déplacements.

Voici des exemples d'initiatives importantes pour 2008-2009 :

- Dans le domaine des terrains, TPSGC travaillera à l'élaboration d'une directive en vue de réduire et d'éliminer l'utilisation de pesticides à des fins cosmétiques sur les propriétés fédérales.
- Pour ce qui est des bâtiments, TPSGC continuera à élaborer une politique sur les bâtiments durables et des lignes directrices connexes qui seront appliquées dans les immeubles à bureaux du gouvernement fédéral.
- Pour ce qui est des activités, TPSGC élaborera une directive sur les approvisionnements afin de restreindre les achats par le gouvernement fédéral de produits contenant des substances dangereuses. En outre, nous continuerons d'offrir une orientation et les outils qui permettront aux ministères et aux organismes fédéraux de mettre en œuvre la *Politique d'achats écologiques* et d'établir des objectifs en tenant compte de leurs mandats et de leurs habitudes d'achat.
- Pour ce qui est des déplacements, TPSGC travaillera à l'élaboration d'une directive à l'intention des ministères et des organismes fédéraux afin de veiller à ce que ceux qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs parcs de véhicules afin de s'assurer qu'ils ont une taille et une composition appropriées compte tenu des exigences opérationnelles.

En août 2007, le BEOG, une organisation axée sur la prestation de services, est devenu une organisation axée sur les politiques et il a été intégré à la Direction générale des services ministériels, des politiques et des communications de TPSGC. Il sera prioritaire pour le BEOG de renforcer sa capacité de répondre aux nouveaux problèmes, de fournir des recherches et des analyses rigoureuses pour appuyer l'élaboration de politiques, et de raffermir une approche cohérente relativement à l'écologisation des opérations gouvernementales.

Des efforts considérables seront consacrés à améliorer la capacité de rendre compte du rendement environnemental à l'échelle du gouvernement à l'aide de talents et d'outils appropriés qui mettront l'accent sur les pratiques exemplaires de gestion du rendement. En 2008-2009, le BEOG renforcera sa capacité actuelle en ressources humaines en augmentant et en renouvelant les occasions qui lui permettront de satisfaire aux nouvelles attentes. Pour ce faire, il faudra élaborer et mettre en œuvre un plan de ressources humaines exhaustif qui définira les besoins en matière de dotation et d'apprentissage.

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intendance de l'écologisation des opérations gouvernementales

Cette activité de programme fournit un leadership interministériel, une orientation fonctionnelle et des conseils sur un éventail d'activités liées à l'écologisation. Elle appuie le Secrétaire du Conseil du Trésor dans l'élaboration continue de politiques et la création d'instruments de gestion du rendement dans ce domaine. Elle met en place les programmes, initiatives, politiques, outils et cadres de gestion nécessaires à l'écologisation des services et des opérations de TPSGC. Enfin, elle élabore les stratégies de développement durable de TPSGC, surveille le rendement et rédige le rapport annuel sur le rendement du Ministère traitant du développement durable.

La population canadienne est convaincue que le gouvernement fédéral atténue les effets environnementaux nuisibles de ses opérations.

Cette activité de programme soutient les priorités visant à atteindre l'excellence au moyen de l'innovation et à renforcer la capacité à produire des résultats.

Leadership écologique : 2007-2008 a été une période importante du point de vue stratégique pour le Bureau de l'écologisation des opérations gouvernementales (BEOG), du fait que ses rôles et responsabilités se sont éloignés des opérations pour évoluer vers l'élaboration de politiques et d'orientations. En 2008-2009, TPSGC fera preuve d'un leadership véritable et collaborera avec d'autres ministères en vue d'améliorer la capacité du gouvernement fédéral d'atténuer les effets environnementaux nuisibles de ses opérations. L'approche que nous adopterons pour atteindre des résultats à l'échelle du gouvernement mettra en relief :

- l'application uniforme des mesures pangouvernementales;
- l'élaboration de buts, de politiques, d'initiatives et d'un cadre de mesure du rendement pangouvernementaux pour l'écologisation des opérations gouvernementales;

ÉCOLOGISATION DES OPÉRATIONS

GOUVERNEMENTALES

TPSGC guide et conseille les ministères et organismes relativement à une vaste gamme d'activités liées à l'écologisation de leurs opérations. Grâce à l'étroite collaboration entre le Secréariat du Conseil du Trésor (SCT) et Environnement Canada (EC), le Bureau de l'écologisation des opérations gouvernementales (BEOG) de TPSGC cherche à accélérer l'écologisation des opérations gouvernementales en appuyant la mise sur pied de politiques et d'initiatives dans le domaine.

Le BEOG, en collaboration avec le SCT et EC, s'efforcera de promouvoir l'établissement des priorités, des responsabilités, des objectifs, des calendriers et des rapports à produire pour l'ensemble du gouvernement afin d'aider ce dernier à respecter l'engagement qu'il a pris de devenir un modèle d'excellence environnementale dans la conduite de ses propres opérations. L'écologisation des opérations gouvernementales vient appuyer les deux résultats stratégiques de TPSGC, grâce à deux activités de programme :

- Résultat stratégique : Saine intendance**

- Intendance de l'écologisation des opérations gouvernementales
- Résultat stratégique : Services de qualité**

- Services d'écologisation des opérations gouvernementales

Faits importants

- TPSGC adopte une approche stratégique de l'écologisation des opérations gouvernementales en ce qui a trait aux quatre domaines d'intérêt suivants : les terrains, les bâtiments, les activités et les déplacements.
- La norme *Leadership in Energy and Environmental Design* (LEED™) sert de guide pour 18 projets de construction fédéraux qui sont inscrits au Conseil du bâtiment durable du Canada.
- En 2005, les émissions de dioxyde de carbone liées aux opérations du gouvernement fédéral avaient été réduites de 26 pour cent par rapport au niveau d'émissions de 1990.
- En vue d'appuyer la *Politique d'achats écologiques du Conseil du Trésor*, TPSGC offre l'orientation et les outils afin d'aider les ministères et les organismes à acheter, à utiliser et à aliéner les biens de manière rentable et d'une façon qui protège l'environnement.
- En 2006-2007, 75 pour cent des véhicules à passagers achetés par le gouvernement fédéral utilisaient soit la technologie hybride essence/électricité, soit un carburant de remplacement comme l'éthanol E85, le propane ou le gaz naturel.

Source : Bases de données de TPSGC

administrations provinciales, territoriales, municipales et autochtones au Canada, de même qu'aux gouvernements étrangers et aux organismes internationaux.

Résultats prévus

Les organisations fédérales ont accès à des services de vérifications et de certification qui leur donnent l'assurance que leurs programmes, politiques et procédures ont été vérifiés conformément aux normes appropriées.

Priorités

Principes fondamentaux en matière de gestion : En 2008-2009, TPSGC améliorera l'accessibilité à nos

services en s'assurant que notre effectif est formé d'un nombre suffisant d'employés ayant les connaissances et les compétences requises pour répondre aux demandes anticipées des clients. De plus, nous mettrons en œuvre une stratégie de communication et de rayonnement élaborée dans le but de faire connaître nos services et d'entretenir une communication continue avec les clients. Ainsi, nous pourrions mieux prévoir les demandes changeantes des clients et les satisfaire. Pour être en mesure de préserver notre viabilité financière dans le cadre de notre nouveau modèle de gestion, nous nous emploierons à combler nos besoins en ressources. TPSGC assure déjà des services de haute qualité et satisfait à la majorité des exigences énoncées dans la nouvelle *Politique sur les services du Secrétaire du Conseil du Trésor*, qui devrait entrer en vigueur le 1^{er} avril 2008. Selon les sondages sur la satisfaction de la clientèle effectués après la réalisation de nos projets, le taux de satisfaction des clients est de plus de 90 %.

Stratégie de gestion des ressources humaines : Selon une évaluation effectuée par TPSGC, les

incidences et les risques seront faibles au titre des ressources humaines en 2008-2009. Cependant, les risques liés à la retraite d'employés, aux mutations et au roulement du personnel pourraient nuire aux services et à la prestation du programme. Des mesures de recrutement et de maintien en poste seront prises pour atténuer ces risques. Nous renforcerons et maintiendrons notre capacité de vérification grâce au recrutement actif à tous les niveaux, appuyé par de nombreuses activités de perfectionnement professionnel. SVC continuera de mettre en œuvre sa fonction des méthodes professionnelles en 2008-2009 et renforcera sa capacité interne de transfert des connaissances.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Services de vérification.	Pourcentage de temps de travail facturable moyen par employé.	80 %	31 mars 2009
Les organisations fédérales ont accès à des services de vérification et de certification qui leur donnent la certitude que leurs programmes, politiques et procédures ont été vérifiés conformément aux normes appropriées.	Pourcentage de clients qui indiquent que les services de certification répondent à leurs besoins (qualité, respect des délais et valeur du service).	90%	31 mars 2009

SERVICES DE VÉRIFICATION CANADA

Services de vérification Canada (SVC) a pour mission de contribuer à améliorer la gestion, la responsabilité et les opérations du secteur public en fournissant des services de certification, de vérification et de comptabilité. SVC compte un groupe important de vérificateurs qualifiés qui ont une excellente connaissance du gouvernement. Les services sont offerts depuis plus de 60 ans.

SVC offre, à titre facultatif et selon le principe du recouvrement des coûts, des services professionnels de vérification et des services connexes, tant à l'échelle nationale (organisations fédérales) qu'à l'échelle internationale (gouvernements et organisations internationales où le Canada est représenté). SVC se spécialise dans la vérification des coûts des marchés, des paiements de transfert, de la conformité financière, du rendement et des systèmes d'information, la vérification et la certification internes, l'examen de cadres de responsabilité et de contrôle et les examens commandés.

Le résultat stratégique de SVC s'appuie sur une activité de programme.

Résultat stratégique : Services de qualité

- Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada – Services de vérification

Activité de programme : Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada – Services de vérification

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada - Services de vérification			
Prévision des dépenses	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
25,0	28,0	29,2	30,9
Moins : Recettes disponibles	25,1	28,0	29,2
Dépenses nettes (fournies) utilisées	(0,1)	-	-
Équivalents temps plein (ETP)	207	220	230
240			

Remarque : À partir de 2008-2009, Services de vérification mettra en branle un programme de recrutement intensif pour bâtir une pratique professionnelle à l'appui des ministères et des organismes gouvernementaux dans l'atteinte de leurs objectifs de vérification. Cette mesure permettra d'augmenter les recettes moyennes par ETP durant les périodes de planification.

Description du programme

Cette activité de programme fournit, à titre facultatif et selon le principe du recouvrement des coûts, des services d'experts-conseils et de vérification aux organismes fédéraux et, sur demande, aux

Activité de programme : Intendance linguistique

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intendance linguistique	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
Credits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)				
Dépenses brutes	2.5	2.4	2.4	2.4
Moins : Recettes disponibles	-	-	-	-
Dépenses nettes	2.5	2.4	2.4	2.4
Équivalents temps plein (ETP)	-	-	-	-

Description du programme

Cette activité de programme exerce un pouvoir professionnel dans le domaine des services linguistiques, en jouant un rôle actif dans l'établissement de normes professionnelles et d'assurance de la qualité en traduction, interprétation, terminologie et infolangagerie au sein du gouvernement. Elle aide à établir et à perfectionner les capacités de traduction bilingue, autochtone et étrangère dont le gouvernement et le Canada ont besoin pour appuyer les objectifs sociaux, économiques, internationaux et sécuritaires du pays. Ses pouvoirs lui sont conférés par la *Loi sur le Bureau de la traduction*.

Résultats prévus

- Les capacités en matière linguistique du gouvernement du Canada sont suffisantes.
- La qualité linguistique des communications du gouvernement du Canada est assurée.

Priorités

Innovation et renouvellement : TPSGC jouera un rôle clé dans la transformation de la profession en rehaussant les normes professionnelles et en favorisant leur application à l'échelle nationale, tout en jetant les bases, avec la Commission européenne, d'une norme commune internationale pour la traduction. Nous agirons à titre de chef de file dans l'évaluation et dans la mise en œuvre de solutions technologiques à la fine pointe et inciterons les membres de l'industrie à emboîter le pas. Nous encouragerons d'autres intervenants à favoriser l'établissement d'une industrie viable et collaborerons avec la Direction générale des approvisionnements afin d'utiliser le pouvoir d'achat du gouvernement fédéral à cette fin.

Renforcer les principes fondamentaux en matière de gestion : Le Bureau de la traduction de TPSGC appuiera l'établissement d'une autorité fonctionnelle afin de favoriser la mise en œuvre de solutions pangouvernementales et de saines pratiques de gestion des services linguistiques dans la fonction publique.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les capacités en matière linguistique du gouvernement du Canada sont suffisantes.	Nombre de marchés passés sans appel d'offres.	0	31 mars 2010
La qualité linguistique des communications du gouvernement du Canada est assurée.	Pourcentage de termes normalisés dans la banque terminologique et linguistique.	Des objectifs sont en cours d'élaboration.	31 mars 2009
	Pourcentage de communications échantillonnées qui respectent les normes de qualité.	Des objectifs sont en cours d'élaboration.	31 mars 2009

Remarque : Une stratégie de mesure de rendement de même que d'autres objectifs seront établis d'ici le 31 mars 2009.

- il jouera un rôle clé dans l'organisation du Sommet mondial de terminologie et du Séminaire interaméricain sur la gestion des langues, qui auront lieu en 2008.

Stratégie de gestion des ressources humaines : Les plans et les priorités du Bureau de la traduction pour 2008-2009 tiennent compte de la pénurie croissante de ressources langagières qualifiées au Canada. À titre de deuxième plus grand service de traduction au monde après celui de l'Union européenne, le Bureau de la traduction emploie le plus grand nombre de traducteurs, d'interprètes et de terminologues au Canada. Ce faisant, il joue un rôle indispensable à l'établissement de la masse critique d'employés qualifiés nécessaires pour répondre aux besoins du gouvernement, et de la population canadienne en général, dans toutes les langues et en tout temps.

Le marché a besoin de 1 000 nouveaux professionnels de la langue tous les ans, mais moins de 300 nouveaux diplômés en langues officielles sortent des universités chaque année. Les effets de cette pénurie sont décuplés par les départs à la retraite accélérés de l'effectif actuel et une concurrence accrue pour l'embauche de personnes qualifiées. Il y a aussi une grave pénurie de ressources compétentes dans les langues autochtones et dans les langues étrangères les plus en demande dans les secteurs militaires, diplomatiques et du renseignement.

Des approches proactives sont mises en œuvre pour réduire au minimum ces incidences au moyen de la planification intégrée des ressources humaines et d'autres mesures.

TPSGC prendra les mesures nécessaires pour accroître le recrutement et la formation de professionnels afin de répondre non seulement à ses propres besoins, mais également à ceux d'autres utilisateurs. Les programmes d'apprentissage d'une durée de deux ans établis afin d'amener rapidement au niveau de travail les recrues en traduction et en terminologie seront également maintenus. Une attention particulière sera portée au recrutement et à la formation des traducteurs, des interprètes et des terminologues dans les langues ou les domaines de compétence présentant des risques importants de pénurie. La stratégie de gestion des ressources humaines s'applique à chacune des cinq activités de programme visées par cette section.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Echéance
Le Parlement et les organisations fédérales sont capables de préserver le statut égal des deux langues officielles	Pourcentage de clients qui sont satisfaits des services linguistiques (établi au moyen de l'Outil de mesures communes).	97 %	31 mars 2009
Le Parlement et les organisations officielles. et d'offrir des services en langues non officielles.	Taux de croissance de la collection terminologique et linguistique.	5 %	31 mars 2010

Activité de programme : Services linguistiques

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Services linguistiques				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2010-2014
57,8	55,3	55,3	55,3	55,3
Credits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)				
Dépenses brutes				
Moins : Recettes disponibles				
Dépenses nettes				
57,8	55,3	55,3	55,3	55,3
Equivalents temps plein (ETP)				

Description du programme

Cette activité de programme fournit des services de traduction, de révision, d'interprétation, de terminologie et autres en vue de permettre au Parlement de fonctionner dans les deux langues officielles; assure des services d'interprétation des conférences dans les deux langues officielles, et dans d'autres langues, pour la magistrature et les organismes fédéraux; et s'occupe de la normalisation de la terminologie dans la fonction publique fédérale. Son mandat est énoncé dans la *Loi sur le Bureau de la traduction*.

Résultats prévus

Le Parlement et les organisations fédérales sont capables de préserver le statut égal des deux langues officielles et d'offrir des services en langues non officielles.

Priorités

Mettre l'accent sur les activités essentielles : TPSCG ira de l'avant avec son programme de

renouvellement, en continuant de moderniser et d'optimiser ses méthodes, ses processus et ses outils de travail :

- il participera à l'élaboration et à l'entretien de solutions techniques en vue d'accroître le niveau d'intégration de ses applications et du système de production de documents de la Chambre des communes;
- il continuera de collaborer avec le Conseil des Traducteurs, terminologues et interprètes du Canada afin d'administrer l'examen d'agrément en interprétation de conférences;
- il continuera d'accroître la qualité des communications entre le gouvernement et la population grâce notamment aux avis de normalisation terminologique, à l'initiative de communication claire et efficace et au *Coin linguistique*;
- il poursuivra ses efforts afin de donner à l'ensemble de la population canadienne un accès illimité aux ressources terminologiques et linguistiques établies par les institutions fédérales;
- il représentera le Canada dans le cadre d'importants forums langagiers nationaux et internationaux et au sein de réseaux et de comités de normalisation, comme ceux de l'Organisation internationale de normalisation (ISO);

BUREAU DE LA TRADUCTION

La traduction est un élément clé de la prestation de services du gouvernement. Le Bureau de la traduction aide ce dernier à servir les Canadiens et les Canadiennes et à communiquer avec eux dans la langue officielle de leur choix, ainsi qu'en langues autochtones et en langues étrangères, en fournissant des services de traduction, de révision, d'interprétation, de terminologie et de localisation au Parlement, aux tribunaux et aux ministères et organismes fédéraux, et en normalisant la terminologie au sein de l'administration fédérale.

Le Bureau de la traduction de TPSCG veille en outre à ce qu'une masse critique de langagiers qualifiés – employés et fournisseurs – soit disponible pour assurer le bon fonctionnement du gouvernement. Il aide ce dernier à respecter ses obligations en matière de langues officielles et à promouvoir les valeurs de dualité linguistique et de multiculturalisme. Enfin, le Bureau fournit des services dans plus de 100 langues afin d'appuyer le gouvernement dans ses relations internationales et de lui permettre de communiquer avec les Canadiens et les Canadiennes qui ont de la difficulté à s'exprimer dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

Résultat stratégique : Services de qualité

Résultat stratégique : Saine intendance

Nos deux résultats stratégiques sont étayés par trois activités de programme :

- Services linguistiques
- Fonds renouvelable du Bureau de la

traduction

Faits importants

- Le Bureau de la traduction est le centre d'expertise fédéral en matière de traduction, de révision, d'interprétation et de localisation. Il est l'autorité de normalisation linguistique et terminologique de la fonction publique. Il traite, dans 60 points de service dans l'ensemble du pays, des centaines de milliers de mandats de services, lesquelles équivalent à 1,5 million de pages par année.
- Il gère TERMIUM®, la banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada, qui contient plus de 3,5 millions de termes en français et en anglais et plus de 160 000 termes en espagnol.
- Il offre des services de traduction tous les jours 24 heures sur 24.
- Il permet à 3 700 petites et moyennes entreprises de services linguistiques d'accéder à des marchés gouvernementaux.
- Il fournit des services de traduction et d'interprétation au Parlement au cours de plus de 2 000 séances de la Chambre des communes, du Sénat et de leurs comités, chaque année.

Sources : Bases de données du Ministère, Système de commande intégré du Bureau de la traduction.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats attendus	Les organisations fédérales disposent de services de conseils utiles, qui les aident à se conformer aux lois, aux politiques et aux directives sur la publicité et la recherche sur l'opinion publique.
Indicateurs de rendement	Pourcentage des clients qui affirment que les services de conseils sur les lois et les politiques sont utiles (enquêtes auprès des ex-clients).
Objectif	85 %
Échéance	31 mars 2009

publique.

En 2008-2009, Services conseils du gouvernement (SCG) adoptera une stratégie de communications et de sensibilisation pour faire connaître nos services et pour entretenir des communications continues avec nos clients afin de nous permettre de mieux prévoir leurs besoins, qui évoluent, et de mieux y répondre. Une des priorités de SCG est de maintenir la qualité de ses services tout en aidant ses nombreux nouveaux employés à acquérir une vitesse de croisière. Pour y arriver, nous allons augmenter les activités de développement et de transfert des connaissances au sein de l'organisation et notamment documenter systématiquement les méthodologies associées aux services de conseils de base, élaborer des processus d'assurance de la qualité plus rigoureux et accorder davantage d'importance au mentorat et au partage de connaissances. Ces projets ont aussi pour but de favoriser une approche uniforme dans l'ensemble de l'organisation et d'accroître l'efficacité opérationnelle.

- la conception d'outils de planification relatifs aux médias des communautés ethniques et des communautés de langue officielle en situation minoritaire, qui aideront les institutions gouvernementales à joindre efficacement ces communautés au moyen de la publicité;
- la tenue de séances de formation et d'information destinées aux communicateurs du gouvernement sur les médias électroniques et les médias des communautés ethniques et des communautés de langue officielle en situation minoritaire, et sur les méthodes de recherche sur l'opinion publique en direct;
- la prestation de services de soutien au Secrétariat du Conseil du Trésor et à la Direction générale des approvisionnements de TPSCGC dans la mise en œuvre des mesures adoptées par le gouvernement à la suite du Rapport du conseiller indépendant sur les pratiques en matière de recherche sur l'opinion

<p>Respect</p> <p>Intégrité</p> <p>Excellence</p> <p>Leadership</p>	<p>Section II</p> <p>Activités de programme</p>
---	---

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les organisations fédérales et internationales disposent de services de conseil de qualité en matière de gestion afin d'améliorer les activités gouvernementales.	Pourcentage des clients qui affirment que les Services de conseils ont contribué à l'amélioration de la gestion ou des activités de leur organisation.	65 %	31 mars 2009

Stratégie de mesure du rendement

Activité de programme : Intendance de l'information

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intendance de l'information			
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
17,0	18,8	18,8	18,8
-	0,5	0,5	0,5
17,0	18,3	18,3	18,3
61	101	101	101

Remarque : L'augmentation s'explique par l'allocation des services internes.

Description du programme

Cette activité de programme fournit des services de conseils, une coordination et des rapports sur les activités gouvernementales de publicité et de recherche sur l'opinion publique, de manière à favoriser, d'un point de vue pangouvernemental, la transparence, la responsabilité et la conformité aux lois et aux politiques.

Résultats attendus

Les organisations fédérales ont accès à des services de conseils utiles qui les aident à se conformer aux lois, aux politiques et aux directives sur la publicité et la recherche sur l'opinion publique.

Priorités

TPSGC examinera en permanence ses services en matière de publicité et de recherche sur l'opinion publique et s'assurera ainsi que nous continuons d'optimiser les ressources et d'offrir aux intervenants et aux ministères clients des services pertinents et adaptés à leurs besoins évolutifs. Pour ce faire, une des priorités clés consiste à veiller à ce que nos services de conseils, de coordination et d'information composent avec les défis et les occasions qui découlent des nouvelles technologies et de la diversité croissante du Canada.

À cette fin, le Secteur de la recherche sur l'opinion publique et de la coordination de la publicité (SROPCP) mettra notamment en œuvre les initiatives suivantes :

- l'établissement d'un groupe consultatif d'experts qui aura pour mandat d'élaborer des normes et des lignes directrices sur la recherche sur l'opinion publique en direct du gouvernement. Le groupe sera composé d'experts de l'industrie, du milieu universitaire et des ministères fédéraux;

Activité de programme : Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada – Services de conseils

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada - Services de conseils				
Prévisions des dépenses	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	
28,7	20,9	22,3	22,8	Dépenses brutes
28,6	20,9	22,3	22,8	Moins : Recettes disponibles
0,1	-	-	-	Dépenses nettes (fournies) utilisées
154	147	147	148	Équivalents temps plein (ETP)

Remarque : En ce qui concerne les Services de conseils, la diminution des recettes et des dépenses en 2008-2009 est principalement attribuable à la décision de se retirer de la passation des marchés par transfert, jumelée à une diminution du nombre d'ETP en raison des difficultés liées à la dotation. Pour les exercices à venir, les recettes moyennes par ETP devraient augmenter en raison de l'augmentation des frais d'honoraires du personnel et des taux d'utilisation.

Description du programme

Cette activité de programme fournit, à titre facultatif et selon le principe du recouvrement des coûts, des services d'experts-conseils et de vérification aux organismes fédéraux et, sur demande, aux administrations provinciales, territoriales, municipales et autochtones au Canada, de même qu'aux gouvernements étrangers et aux organismes internationaux.

Résultats attendus

Les organismes fédéraux et internationaux ont accès à des services de conseils de qualité en matière de gestion afin d'améliorer les activités gouvernementales.

Priorités

Le volet consultation du Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada est maintenant exercé par les Services de conseils du gouvernement (SCG), l'organisme interne de consultation en matière de gestion du gouvernement du Canada. Les SCG fournissent principalement des services liés aux priorités du gouvernement (en matière de sécurité, d'environnement, de santé et de croissance économique) et aident les clients à donner suite aux initiatives et aux politiques des organismes centraux.

Depuis la séparation des fonctions de Conseils et Vérification Canada en octobre 2005, TPSCGC s'est concentré sur la gestion et l'exécution des projets qui conviennent le mieux à ses employés titulaires de cote de sécurité, y compris :

- les affectations de nature délicate et confidentielle qui contribuent à l'amélioration de la gestion, de la gouvernance et des activités de la fonction publique;
- la préparation de documents gouvernementaux (mémoires au Cabinet, présentations au Conseil du Trésor, analyses de rentabilisation);
- la conception de programmes et de stratégies de programmes;
- la prestation de services de soutien en vue d'aider les ministères à améliorer la gestion du secteur public.

visera également à sensibiliser les membres du Parlement aux outils du programme dont ils peuvent se servir pour communiquer avec les Canadiens et Canadiennes. Grâce à un plan de marketing, CISP fera mieux connaître les activités de rayonnement de la *Gazette du Canada* afin de souligner son rôle d'institution démocratique. De plus, pour fournir aux Canadiens et Canadiennes un meilleur accès à l'information du gouvernement du Canada, les sites Web de la *Gazette du Canada* et des Editions et Services de dépôt seront restructurés.

Intégration des services partagés : Conformément à la recherche d'efficacité pour le gouvernement et d'efficacité pour le client, et à l'appui de la priorité du greffier du Conseil privé qui consiste à améliorer les activités gouvernementales au moyen des technologies de l'information, le Groupe de concertation du Système de gestion des ressources humaines du gouvernement du Canada sera amélioré au cours des deux prochaines années pour répondre aux exigences de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. De plus, le groupe de concertation du Système intégré de gestion financière planifiera les mises à niveau du logiciel. Ces dernières contribueront aux initiatives de modernisation du gouvernement, à l'uniformisation accrue des systèmes et à l'établissement de rapports plus fiables et complets.

Stratégie de gestion des ressources humaines : TPSCGC estime que l'incidence sur les ressources et les risques connexes de ces programmes en 2008-2009 sont importants. Il faut prendre des mesures pour réduire l'incidence de la perte des connaissances causée par les départs à la retraite et par l'augmentation de la mobilité des employés au sein de la fonction publique. Un plan intégré des ressources humaines a été élaboré, qui prévoit une participation active aux processus de recrutement menés par les organismes centraux, comme le programme de formation en gestion et les activités officielles de mentorat et d'encadrement, ainsi que des stratégies de formation continue. La stratégie de gestion des ressources humaines s'applique à chacune des trois activités de programme visées par cette section.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les Canadiens et Canadiennes ont accès à de l'information gouvernementale sur les lois, les règlements, les priorités, les programmes et les services du gouvernement du Canada.	Pourcentage des clients et des Canadiens et Canadiennes satisfaits des services d'information (qualité et taux d'utilisation des services).	80 %	31 mars 2009
L'information et les biens classifiés et protégés ainsi que les marchandises contrôlées du gouvernement du Canada sont protégés pendant qu'ils sont confiés à des entreprises du secteur privé.	Pourcentage des services de sécurité industrielle fournis conformément aux normes de service établies.	75 %*	31 mars 2009
Les organisations fédérales bénéficient de services de soutien de haute qualité et abordables relativement aux systèmes administratifs ministériels partagés.	Pourcentage des clients satisfaits des services fournis par l'intégration des services partagés.	80 %	31 mars 2009
*Remarque : L'objectif a été fixé à 75 % en raison de la période de 12 à 18 mois requise pour recruter le personnel nécessaire au programme de sécurité industrielle; cet objectif sera revu durant la prochaine année.			

internationale et de leur envergure. Le Programme de sécurité industrielle a en outre la responsabilité d'assurer la protection des marchandises contrôlées contre la possession, l'examen ou le transfert non autorisés pendant qu'elles sont sous la garde d'entreprises privées. En 2008-2009, le Programme de sécurité industrielle renforcera donc sa capacité d'exécution en augmentant le nombre d'employés qui ont pour tâche de fournir des services. Cette mesure contribuera à la mise en œuvre d'un plan de gestion élaboré et lancé en 2007 pour faire suite aux recommandations du rapport de la vérificatrice générale d'octobre 2007. Les activités qui seront prochainement entreprises comprennent :

- la mise en œuvre d'un programme d'assurance de la qualité de toutes les activités relatives à la sécurité (sécurité du personnel, inscription et inspection des entreprises, modalités des contrats) à des fins de surveillance active des documents;
- la réalisation par un tiers d'un examen portant sur des dossiers actifs de TPSCG pour vérifier le respect des procédures, y compris l'application de mesures d'atténuation de risque;
- la mise en application des recommandations découlant d'un examen indépendant de la gestion du programme dans le but d'améliorer les services;
- la mobilisation des intervenants du programme grâce au Comité consultatif sur la sécurité industrielle. Récemment créé, ce comité est composé de sous-ministres adjoints et a pour mandat de fournir des conseils objectifs sur le Programme de sécurité industrielle, son orientation et ses politiques;
- la collaboration avec les organismes centraux en vue d'étudier des possibilités d'échange et de mise en commun de renseignements sur les cotes de sécurité des fonctionnaires;
- la poursuite des efforts déployés en 2007-2008 pour trouver une solution qui permettra à l'industrie canadienne d'accéder aux marchandises et à la technologie spécialisées des États-Unis;
- une participation accrue aux forums internationaux et aux discussions bilatérales afin que les entreprises canadiennes aient plus de possibilités d'entrer en concurrence pour obtenir des contrats classifiés ou de nature délicate attribués par des gouvernements étrangers et qu'elles aient accès, au besoin, à des technologies et à des marchandises classifiées ou de nature délicate. Ces perspectives représenteront des revenus considérables pour les entreprises canadiennes, qui contribueront à la santé économique du Canada.

Services de communication : Les Canadiens et Canadiennes ont divers besoins en ce qui a trait à l'information qu'ils veulent obtenir du gouvernement et à la manière dont elle leur est communiquée. Ces besoins ne sont pas stables; ils évoluent en fonction des tendances de la démographie et de la technologie. Pour veiller à ce que nos services restent adéquats et adaptés aux besoins évolutifs des clients en matière d'information, TPSCG continuera d'améliorer ses programmes de rayonnement et de relever leur pertinence.

En 2008-2009, le Programme des expositions du gouvernement du Canada mettra en œuvre une stratégie globale de rayonnement pour élargir les partenariats avec les ministères et élaborer des messages adaptés aux activités d'exposition. Ces partenariats permettront l'étude des différentes activités thématiques possibles afin de maximiser la force d'attraction exercée sur les visiteurs. La stratégie de rayonnement

Activité de programme : Services d'information

Depenses prévues et besoins en ressources humaines

Services d'information			
Prévisions des dépenses	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Depenses	prévues	prévues	prévues
70,4	62,3	54,4	54,2
36,8	31,0	31,0	31,0
33,6	31,3	23,4	23,2
379	267	268	267
Équivalents temps plein (ETP)			
Remarque : Le pouvoir total de dépenser de Services d'information provient des crédits accordés par le Parlement à TFSGC et des recettes recouvrées auprès d'autres ministères et organismes fédéraux et de clients externes (i.e. Revenu disponible ou pouvant être dépensé). La diminution dans les dépenses nettes est due à l'approbation du financement accordé pour une année au Programme de sécurité industrielle. De plus, les dépenses de 2007-2008 comprennent les dépenses de l'activité de programme Services d'intégration des affaires, qui a été abolie. Les dépenses prévues de 2008-2009 incluent un montant de 8,0 millions de dollars pour le Programme de sécurité industrielle, selon le Budget 2008.			

Description du programme

Cette activité de programme comprend la prestation d'une variété de services pour l'amélioration des communications gouvernementales, des systèmes administratifs gouvernementaux partagés et des services en ressources humaines, et de la sécurité industrielle. Par le biais de services et produits d'information et de communication, elle offre des communications gouvernementales adaptées aux besoins variés des Canadiens en matière d'information. Par le biais de services partagés, elle offre un soutien centralisé aux systèmes administratifs du gouvernement fédéral ainsi que des services en ressources humaines intégrés aux petits ministères. Avec la gestion et l'exécution de programmes de sécurité, elle veille à la sauvegarde des informations et des biens classifiés et protégés, et à la protection des biens contrôlés contre la possession, l'examen ou le transfert non autorisés pendant qu'ils sont sous la garde d'entreprises privées.

Résultats attendus

Services de communication : Les Canadiens et Canadiennes ont accès à de l'information gouvernementale sur les programmes, les services, les priorités, les lois et les règlements.

Sécurité industrielle : L'information et les biens gouvernementaux classifiés et protégés sont sauvegardés, et les marchandises contrôlées sont également protégées pendant qu'elles sont confiées à des entreprises du secteur privé.

Intégration des services partagés : Les organismes fédéraux bénéficient de services de soutien de qualité et abordables relatifs aux systèmes administratifs ministériels partagés et aux services partagés en ressources humaines.

Priorités

Programme de sécurité industrielle : Depuis les événements du 11 septembre 2001, des pressions externes de plus en plus grandes s'exercent sur le Programme de sécurité industrielle afin que se ressente la vigilance en la matière. Signalons l'accroissement considérable de la sécurité dans le cadre des marchés publics du Canada, militaires et non militaires, et la croissance du nombre de projets de coopération

CONSEILS, INFORMATION ET SERVICES PARTAGÉS

Le secteur d'activité des Conseils, de l'Information et des Services partagés (CISP) de TPSCGC fournit quatre services communs axés sur les clients, qui améliorent les communications du gouvernement, la sécurité industrielle, les services partagés et la gestion du secteur public. À cette fin, CISP :

- rend l'information gouvernementale facilement accessible au gouvernement et à la population canadienne;
- veille à ce que les biens et les renseignements classifiés et de nature hautement sensible du gouvernement ainsi que les marchandises contrôlées (satellites et technologie aérospatiale) soient adéquatement protégés par les entreprises et organismes du secteur privé;
- fournit du soutien relativement à cinq systèmes administratifs ministériels partagés et des services de gestion des ressources humaines aux petits ministères et organismes;
- fournit des conseils spécialisés au sein de la fonction publique afin d'améliorer les activités gouvernementales.

Trois activités de programme de CISP soutiennent les deux résultats stratégiques de TPSCGC :

Résultat stratégique : Services de qualité

Résultat stratégique : Saine Intendance

- Services d'information
- Fonds renouvelable de Conseils et
- Intendance de l'information

Vérification Canada – Services de conseils

Faits importants

- Le secteur d'activité des CISP fournit, à quelque 100 ministères et organismes, des services de coordination obligatoires relatifs aux besoins en publicité et en recherche sur l'opinion publique.
- Il offre des séances de formation aux fonctionnaires pour améliorer leur connaissance des politiques et des procédures du gouvernement en matière de recherche sur l'opinion publique et de publicité.
- Il publie la *Gazette du Canada*, le journal officiel du gouvernement du Canada, dont 17 000 pages sont téléchargées quotidiennement.
- Il permet à la population canadienne d'accéder à de l'information fiable au moyen du site Web des publications. Plus de six millions de publications sont téléchargées par année.
- Il coordonne chaque année 10 activités du Pavillon du Canada et 20 participations du gouvernement fédéral à des activités, qui touchent plus de 600 000 Canadiens et Canadiennes.
- Il permet à l'industrie canadienne de soumissionner dans le cadre d'appels d'offres visant des contrats classifiés ou de nature délicate au Canada et à l'étranger.
- Il aide les ministères à réaliser des économies d'échelle grâce à ses systèmes administratifs ministériels partagés et à ses services partagés en ressources humaines.
- Il exécute plus de 150 projets de consultation en matière de gestion par année, qui ont pour but d'améliorer les activités et la gestion du gouvernement du Canada.

Source : Bases de données de TPSCGC.

Priorités

TPSGC exécute des fonctions optionnelles de paye et de pensions à l'intention des organisations fédérales qui lui demandent des services d'administration de la rémunération. En assurant la qualité et la fiabilité des processus et des systèmes, nous veillons à la fiabilité et à la rentabilité de la prestation et de la gestion des services de TPSGC. Tout comme ils profitent des améliorations apportées aux systèmes et aux processus de paye centraux, les employés tireront profit du Projet de modernisation des services et des systèmes de paye.

Dans le domaine des pensions, de nouveaux systèmes et processus sont mis au point dans le cadre de l'initiative de transformation de l'administration des pensions à titre de solution d'administration des pensions qui sera adoptée à l'échelle du gouvernement. Ce projet fournira l'infrastructure nécessaire pour veiller à ce que TPSGC soit en mesure d'offrir aux employés, aux pensionnés, aux ministères et aux organismes fédéraux des services d'administration des pensions modernes et rentables, en temps voulu. Sous l'égide de cette initiative, les activités stratégiques qui auront une incidence sur notre activité de programme comprennent les éléments suivants :

Administration du Régime de pensions des Forces canadiennes (RPF) : L'approbation définitive du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions faisait référence à l'adoption éventuelle de la nouvelle solution d'administration des pensions de TPSGC pour le RPF. On s'attend à ce que pour le RPF, qui devra être approuvé par le Conseil du Trésor avant d'être mis en œuvre, on doive envisager la possibilité d'adopter la nouvelle solution d'administration des pensions de TPSGC. Dans cette décision, il faudra tenir compte de facteurs tels que les niveaux de service, la charge de travail et les coûts. TPSGC et le ministère de la Défense nationale ont convenu de réaliser un examen préalable à l'approbation préliminaire du projet.

Administration du Régime de pensions de la Gendarmerie royale du Canada (RPGRC) : La Gendarmerie royale du Canada (GRC) envisage de tirer profit des services de pensions mis en place pour l'ensemble du gouvernement dans le cadre de l'initiative de transformation de l'administration des pensions pour assurer la prestation de ses services d'administration des pensions. TPSGC et la GRC ont convenu d'analyser cette option.

Il est entendu que le gouvernement réalisera des économies considérables si les responsables des régimes de pension adoptent tous la solution du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Prestation de renseignements aux fonctionnaires et aux pensionnés du gouvernement fédéral, et versement de paiements aux fonctionnaires fédéraux non assujettis aux annexes I, IV et V et aux pensionnés du RPF selon les prescriptions de la loi et les conventions collectives.	Pourcentage de paiements de pensions du RPF effectués selon les normes de service.	Pourcentage d'encarts distribués aux employés et aux pensionnés selon les exigences des promoteurs.	31 mars 2009
			31 mars 2009

Priorities

Cette activité de programme appuie la prestation de services de qualité rentables et continus aux ministères fédéraux. La prestation de ces services se traduit par une efficience générale accrue et permet au gouvernement dans son ensemble d'éviter des coûts.

TPSGC continue d'appuyer le développement de services d'imagerie documentaire et de paiement de factures à l'intention du gouvernement. En particulier, des activités sont en cours en vue d'améliorer l'infrastructure technique et les processus opérationnels et ainsi rendre possible la prestation de services d'attestation de l'imagerie. Ces améliorations permettront d'atténuer les conséquences découlant de la croissance de la clientèle et du volume d'activités connexe. Le Ministère offre également de la formation et de nouveaux outils pour renforcer la capacité à fournir des solutions adaptées aux exigences opérationnelles de chaque client.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Accès, par les organisations fédérales, à des services optionnels liés aux systèmes financiers, à l'imagerie documentaire, à l'impression des effets de paiement ainsi qu'à la préparation et à la livraison du courrier.
Indicateurs de rendement	Pourcentage d'opérations traitées selon les exigences des clients et/ou les accords sur les niveaux de service.
Objectif	95 %
Echéance	31 mars 2009

Activité de programme : Services de rémunération de la fonction publique

Depenses prevues et besoins en ressources humaines

Services de rémunération de la fonction publique		Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)	
prévisions des dépenses	2007-2008	2008-2009	2010-2011
prévisions des dépenses	4,0	3,0	2,6
Moins : Recettes disponibles	2,2	1,4	1,3
Dépenses nettes	1,8	1,6	1,3
Dépenses brutes	6,2	4,4	3,9
Équivalents temps plein (ETP)	58	50	48
Remarque : La différence entre 2007-2008 et les exercices ultérieurs s'explique par l'établissement prochain d'un protocole d'entente couvrant trois exercices, qui est négocié annuellement avec le ministère de la Défense nationale. Le protocole d'entente de l'exercice 2008-2009, qui couvrira les trois prochains exercices, n'a pas encore été signé.			

Description du programme

Cette activité de programme diffuse des renseignements provenant de tierces parties aux fonctionnaires et aux pensionnés et assure la prestation de services de pension aux rentiers des Forces canadiennes.

Résultats prévus

Les fonctionnaires et les pensionnés du gouvernement fédéral reçoivent des renseignements, et les fonctionnaires du gouvernement fédéral qui ne sont pas assujettis aux annexes I, IV et V ainsi que les pensionnés du Régime de pensions des Forces canadiennes reçoivent des paiements conformément à la loi et aux conventions collectives.

Services de qualité	Respect	Intégrité	Excellence	Leadership
---------------------	---------	-----------	------------	------------

Amélioration des services : En vue de la centralisation des services associés au rachat de service, TPSCGC augmente le nombre d'employés affectés aux tâches connexes afin d'améliorer le pourcentage de dossiers traités selon les délais établis. Aussi, TPSCGC poursuivra son programme d'attestation pour garantir que les personnes qui donnent aux employés les séances d'information sur la planification de la retraite en vertu du RPRFP possèdent les compétences requises et disposent de renseignements à jour.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Echéance
Intégrité de l'administration du RPRFP.	Nombre de questions soulevées à la suite de vérifications à l'égard de l'administration du RPRFP.	0	31 mars 2009
	Pourcentage des transactions liées aux pensions traitées adéquatement et conformément aux normes.	96%	31 mars 2009
	Pourcentage des changements aux politiques mis en œuvre adéquatement dans les délais prescrits par la loi.	100%	31 mars 2009
	Nombre d'incidents opérationnels qui influent sur le paiement des pensions.	0	31 mars 2009

Activité de programme : Services du receveur général

Depenses prévues et besoins en ressources humaines

Services du receveur général			
Prévision des dépenses	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Depenses prévues	Depenses prévues	Depenses prévues	Depenses prévues
10,4	12,2	10,4	10,4
Dépenses brutes			
Moins : Recettes disponibles	4,2	2,1	2,1
Dépenses nettes	8,0	8,3	8,3
Equivalents temps plein (ETP)	77	48	48
Remarque : La différence entre 2007-2008 et les exercices ultérieurs s'explique principalement par deux facteurs : l'investissement en 2007-2008 dans un projet pilote d'imagerie documentaire avec Service Canada et le fait que les ententes de services d'imagerie documentaire avec d'autres ministères sont examinées seulement une fois par année et qu'elles n'ont pas encore été prévues pour l'exercice 2008-2009.			

Description du programme

Cette activité de programme gère les opérations pour le Système ministériel de gestion financière, fournit aux organismes fédéraux des services optionnels de numérisation de documents et des services de paiement de factures et offre des services optionnels d'impression des effets de paiement tels que des relevés d'information sur les impôts et des relevés de rémunération. Les services optionnels sont offerts selon le principe du recouvrement des coûts.

Résultats prévus

Les organisations fédérales ont accès à des services optionnels liés aux systèmes financiers, à l'imagerie documentaire, à l'impression des effets de paiement ainsi qu'à la préparation et à la livraison du courrier.

employés. Elle élabore en outre des directives administratives sur les assurances et des cours de formation à l'intention de l'ensemble des conseillers en rémunération.

Résultats prévus

L'intégrité de l'administration des pensions en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* est préservée.

Priorités

TPSGC assure l'administration fondamentale et centrale du Régime de pensions de retraite de la fonction publique (RRFP) à l'échelle du gouvernement. Cette activité essentielle à la mission veille à la viabilité et à l'intégrité des processus et des systèmes qui appuient l'administration des pensions et la prestation des services connexes à l'ensemble des participants au RRFP. À cette fin, nous avons pris des mesures pour régler les problèmes causés par la désuétude de l'infrastructure actuelle et l'inefficience des processus opérationnels.

Transformation de l'administration des pensions : Le Conseil du Trésor a accordé l'approbation

définitive de l'initiative de transformation des pensions en juin 2007. L'infrastructure actuelle des processus opérationnels et des systèmes date de près de 40 ans et repose sur une technologie désuète qui limite la capacité du gouvernement à adopter des systèmes modernes et rentables, nuit à l'adoption de services fondés sur le Web et exige le recours à des processus manuels inefficients. De plus, le modèle décentralisé de prestation des services actuellement appliqué entraîne le chevauchement des efforts puisqu'il faut saisir les données dans plusieurs systèmes ministériels et que les calculs liés aux mouvements sont effectués à la fois par les ministères et par TPSGC. L'initiative de transformation de l'administration des pensions vise à renouveler les processus opérationnels et les systèmes et à centraliser les services de pensions au sein de TPSGC afin que les fonctionnaires, les pensionnés, les ministères et les organismes fédéraux disposent de services d'administration des pensions modernes et rentables, en temps voulu. En 2008-2009, l'équipe chargée de l'initiative lancera les deux premières versions du nouveau système et des nouveaux processus opérationnels, qui ont trait à la gestion des relations avec la clientèle et à l'imagerie documentaire. Elle centralisera aussi progressivement, au sein de TPSGC, la prestation d'un ensemble de services offerts aux participants, dont les services liés à l'information préalable à l'entrée en fonction, aux renseignements sur les prestations versées aux conjoints et aux personnes à charge et au rachat de service; les employés pourront donc commencer à profiter des avantages offerts par un centre d'expertise unique en matière de pensions.

La centralisation, le remplacement des systèmes actuels et la transformation des activités devraient tous se traduire par des économies, des gains d'efficience d'ordre administratif et des services améliorés et uniformes offerts aux employés et aux pensionnés. La centralisation des services de pensions permettra aussi de composer avec les importantes conséquences des départs à la retraite et la diminution de l'expertise en rémunération qui en découle.

l'information sur la paye, les avantages sociaux et les pensions, continueront d'être mises en œuvre dans les ministères et organismes à l'échelle de la fonction publique. On espère que 80 pour cent des fonctionnaires y auront accès d'ici la fin de 2008-2009.

Participation au programme vert du gouvernement : L'ajout de nouveaux outils dans les Applications Web de la rémunération, qui permettront entre autres aux employés de consulter leurs états des gains et leurs feuillets T4 en ligne et de demander le dépôt direct des paiements liés aux heures supplémentaires et des paiements rétroactifs, contribuera également à l'écologisation des opérations gouvernementales. Si 80 pour cent des employés mettaient fin à l'impression de leurs états des gains liés aux paiements supplémentaires, on économiserait 14,9 tonnes de papier par année. Dans le même ordre d'idées, si 80 pour cent des employés décidaient d'arrêter l'impression de leurs T4, on économiserait 1,6 tonne de papier chaque année.

Stratégie de mesure du rendement			
Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Intégrité de l'administration de la paye et des avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Traitement et mise à jour rapides et exacts de la paye du gouvernement, selon le calendrier et notamment : Pourcentage des opérations de paye traitées adéquatement et conformément aux normes; Pourcentage des changements aux politiques mis en œuvre dans les délais prescrits par la loi; Nombre d'incidents opérationnels qui influent sur les versements de la paye. 	95%	31 mars 2009
		100%	31 mars 2009
			31 mars 2009
		0	31 mars 2009

Activité de programme : Intendance des pensions de la fonction publique

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines			
Intendance des pensions de la fonction publique			
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)			
120,3	122,2	104,2	101,6
96,7	98,2	80,7	79,1
23,6	24,0	23,5	22,5
Équivalents temps plein (ETP)			
715	666	586	593
Remarque : La différence entre 2007-2008 et les exercices ultérieurs s'explique principalement par les variations dans l'approbation du financement du Projet de modernisation des services et des systèmes de pension (PMSSP) et du Projet de centralisation de la prestation des services de pension (PCSP), ainsi que par le fait que la présentation au Conseil du Trésor de 2008-2009 concernant les frais d'administration de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPP) n'a pas encore été approuvée. Cette présentation annuelle rajuste le niveau de financement de trois exercices.			

Description du programme

Cette activité de programme administre les processus de pensions du gouvernement, établit et entretient les systèmes informatiques, fournit des conseils et une formation, offre des services dans le domaine des assurances, dont la liaison avec les pensionnés, avec les compagnies d'assurances et, parfois, avec les

Modernisation des services et des systèmes de paye : Aujourd'hui, les employés et les employeurs

exigent des services modernisés. Ils sont maintenant habitués d'avoir accès, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, à des services fournis sur le Web ou par l'intermédiaire de centres d'appels, et ils s'attendent à recevoir des services comparables de leur gouvernement. Le système de paye en place date de plus de 40 ans, et des améliorations improvisées y ont souvent été apportées au fil des ans. Sa maintenance dépend des connaissances, des compétences et de l'expérience d'employés dont bon nombre pourraient prendre leur retraite au cours des prochaines années.

La longue formation des employés de la rémunération (de 18 à 24 mois) est ralentie par la désuétude du système en place et, de ce fait, ne convient pas à l'établissement d'un nouvel effectif plus jeune, caractérisé par une forte mobilité. Cette situation est d'autant plus compliquée par le nombre croissant de départs à la retraite au sein du personnel de la rémunération; en conséquence, les ministères et les organismes ont de la difficulté à offrir invariablement aux fonctionnaires des services d'administration de la rémunération de qualité et en temps voulu.

Même si, dans certains cas, la mise à niveau du système de paye est possible, la technologie désuète impose des contraintes, de sorte que nous ne pouvons alléger que dans une très faible mesure la charge de travail des ministères liée à la rémunération. Par exemple, le manque d'interopérabilité entre les systèmes de gestion des ressources humaines des ministères et le système de paye central de TPSCGC entraîne le chevauchement des efforts que les ministères doivent faire pour mettre à jour les renseignements sur les employés dans des systèmes multiples, ce qui crée de nombreux problèmes quant à l'intégrité et au rapprochement des données.

TPSCGC a la possibilité de relever ces défis et de combler ces lacunes au moyen du Projet de modernisation des services et des systèmes de paye qu'il propose. Pour ce faire, il devra mettre en place de nouvelles fonctions grâce à la modernisation des technologies et des processus opérationnels afin de fournir des services d'administration de la paye concurrentiels et inspirés des normes de l'industrie, comme le libre-service pour les gestionnaires et les employés de l'ensemble du gouvernement.

Prestation améliorée des services de rémunération : Pour assurer la viabilité de l'administration de la rémunération par le gouvernement du Canada et du système de paye en place, nous améliorerons le système afin d'en resserrer les contrôles, d'aider les employés de la rémunération à accomplir leurs tâches et de réduire les risques que les ministères saisissent des données erronées dans le système. Des fonctions seront aussi ajoutées au système de paye pour faciliter le traitement des mouvements complexes par les conseillers en rémunération des ministères. TPSCGC augmentera également sa capacité en matière de formation et de services consultatifs pour faire face aux défis qui découlent du taux de roulement élevé au sein de la collectivité de la rémunération de la fonction publique.

Applications Web de la rémunération : Pour améliorer les services offerts aux employés et aider le personnel des ministères à accomplir son travail, TPSCGC poursuivra la mise en œuvre des Applications Web de la rémunération. Ces applications, qui offrent un accès facile et protégé en libre-service à

L'intégrité de l'administration de la paye et des avantages sociaux de la fonction publique est préservée.

Résultats prévus

d'assurance.

Cette activité de programme administre les processus de paye du gouvernement, établit et entretient les systèmes informatiques et l'infrastructure nationale des bureaux de service, offre une formation et des conseils aux conseillers en rémunération dans les ministères et assure la liaison avec les conseillers en rémunération, le Secrétariat du Conseil du Trésor et les compagnies d'assurances à propos des régimes

Intendance de la paye de la fonction publique		Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)	
2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
prévues	prévues	prévues	prévues
Depenses	Depenses	Depenses	Depenses
31,9	31,7	34,9	43,0
3,5	3,5	5,6	37,4
Moins : Recettes disponibles			
28,4	28,2	31,4	38,1
Equivalents temps plein (ETP)			
375	375	375	375

Remarque : La différence entre 2007-2008 et les années futures s'explique par une réallocation à l'interne (2007-08) afin de financer des initiatives additionnelles ainsi que par la diminution du financement reçu pour deux présentations au Conseil du Trésor couvrant les changements aux systèmes existants (en référence au projet de modernisation des systèmes de pensions) et la mise en œuvre des nouvelles modifications découlant des lois et des politiques.

Depenses prevues et besoins en ressources humaines

Résultats prévus		Indicateurs de rendement		Objectif		Échéance	
Préservation de l'intégrité du Trésor et des comptes du Canada au nom de la population canadienne.		Nombre de questions soulevées, à la suite des vérifications des comptes publics, au sujet du Trésor et des comptes du Canada.	0		31 mars 2009	Pourcentage d'autorisations quotidiennes données à la Banque du Canada pour toutes les sorties de fonds du Trésor conformément au calendrier. Nombre moyen de jours ouvrables après la fin du mois pour produire le relevé mensuel des opérations financières. Pourcentage de rapprochement des chèques réalisés dans les 24 heures. Pourcentage des paiements émis conformément aux normes.	31 mars 2009
			95 %		31 mars 2009		
			25		31 mars 2009		
			95 %		31 mars 2009		
			99,99 %		31 mars 2009		
					31 mars 2009		

Stratégie de mesure du rendement

sera assurée grâce à une surveillance continue. La stratégie de gestion des ressources humaines s'applique à chacune des cinq activités de programme visées par cette section.

Services de qualité
Saine intendance
Respect
Intégrité
Excellence
Leadership

documentaire afin de soutenir les objectifs liés à la main-d'œuvre pour la région, ainsi que pour fournir des services fiables et de qualité dans le domaine de la gestion des documents.

Le Receveur général poursuivra sa collaboration avec le Secrétaire du Conseil du Trésor dans le cadre de l'initiative de renouvellement du système de gestion des dépenses du gouvernement, qui rassemble les données financières en vue de la production de l'Etat mensuel des opérations financières et des comptes publics. En outre, le Receveur général offrira, lorsque ce sera possible, son assistance au projet de bureau parlementaire du budget.

Prestation améliorée des services bancaires du Receveur général : La prestation de services bancaires dans un monde en constante évolution n'est pas une mince affaire. Les avancées technologiques, les perspectives économiques et l'évolution des lois changent considérablement le contexte dans lequel le Receveur général exerce ses activités, ce qui ouvre la porte aux nouvelles idées et aux solutions novatrices. En 2008-2009, le Receveur général amorcera une initiative stratégique dans le cadre de laquelle il examinera d'un œil critique les services bancaires qu'il offre, cernera les possibilités d'amélioration et, en définitive, élaborera une nouvelle stratégie à long terme pour ce qui est de sa gamme de services bancaires. Ses homologues du secteur privé et du secteur public, aux niveaux provincial, national et international, prendront part à cette initiative.

Participation au programme vert du gouvernement : Depuis dix ans, le dépôt direct, à titre de moyen efficace pour le gouvernement d'effectuer des paiements récurrents, a contribué de façon significative au programme vert du gouvernement du Canada. En 2006-2007, 68 % des paiements ont été versés par dépôt direct, ce qui a permis de sauvegarder environ 47 500 arbres, soit quelque 2 800 tonnes de papier. Le Receveur général continuera de promouvoir le recours au dépôt direct pour les paiements récurrents par le biais de quelques initiatives. Nous estimons que ces initiatives se traduiront par le versement de cinq millions de paiements additionnels par dépôt direct et l'économie de 1 500 arbres supplémentaires ou 88 tonnes de papier.

Stratégie de gestion des ressources humaines : En raison de départs à la retraite, TPSCG doit faire face à la perte de ressources possédant une vaste expérience et des connaissances spécialisées. On a donc élaboré un plan intégré de ressources humaines comportant des stratégies de recrutement et de transition, qui assureront une capacité en ressources humaines et des connaissances adéquates et permettront de cerner les fonctions critiques, de veiller au transfert des connaissances au moyen de leur consignation et d'activités connexes et de tirer profit de programmes de ressources humaines, par exemple un programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers ciblant les groupes de minorité visible, un programme d'agents de la rémunération ciblant les groupes de minorité visible, un programme d'apprentissage pour les agents de la rémunération et les conseillers en prestations de retraite, un programme de recrutement postsecondaire et le recrutement externe, dans le secteur privé, de ressources possédant l'expertise nécessaire. Ces stratégies contribueront également au renforcement de la capacité en ressources humaines et au renouvellement de l'effectif. La mise en œuvre de ces stratégies

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Cette activité de programme assure un soutien au Trésor et aux comptes du Canada (perception des recettes, opérations de gestion de la trésorerie, services de paiement, comptes publics, état mensuel des opérations financières et comptes centraux).

L'intégrité du Trésor et des comptes du Canada est préservée au nom de la population canadienne.

Priorities

Dans le cadre de son rôle d'intendance, le Receveur général exécute, à l'échelle du gouvernement, des fonctions centrales, obligatoires et essentielles à la mission en exerçant des activités liées à l'assurance de la qualité, à la fiabilité et à la gestion.

Projet de rationalisation des modalités de règlement du receveur général : Le Projet de rationalisation des modalités de règlement du receveur général, conformément à ce qu'exigent l'Association canadienne des paiements et le secteur bancaire, appuie le programme de renouvellement opérationnel du Ministère grâce à la mise en place d'un système moderne et efficace de compensation par imagerie. Non seulement ce passage à un système de compensation axé sur l'échange d'images électroniques permettra-t-il de réaliser des gains d'efficacité en accélérant le processus, mais il permettra également de relever les caractéristiques de sécurité des chèques du receveur général et d'améliorer le service offert aux institutions financières, au receveur général et à la population canadienne.

Outrefois, le recours à l'imagerie dans le cadre du processus de compensation des chèques aura des répercussions sur l'effectif de la Direction du contrôle du remboursement des chèques, dont les locaux sont situés à Matane, au Québec. L'élaboration de stratégies visant à réduire l'incidence de l'imagerie sur l'effectif demeure une priorité. Nous continuerons à profiter de l'exceptionnelle capacité de recrutement et de maintien en poste à Matane afin de trouver des solutions aux obstacles auxquels sont confrontés des agents de la paye et des avantages sociaux et des opérations centrales de la paye. De plus, nous continuerons de mettre l'accent sur la création du centre d'expertise en imagerie.

RECEVEUR GÉNÉRAL ET RÉMUNÉRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

TPSGC gère les fonctions de Receveur général et de Rémunération de la fonction publique du gouvernement.

Le Receveur général exerce des fonctions qui sont essentielles aux processus de bout en bout appliqués à l'échelle du gouvernement et qui favorisent une gestion et une intendance saines à l'égard des finances.

Le Receveur général gère les opérations du Trésor fédéral, y compris l'établissement des paiements et la perception des recettes pour le compte des ministères fédéraux, la préparation des comptes publics et la production de l'Etat mensuel des opérations financières du gouvernement. Les comptes publics sont soumis à la plus importante vérification effectuée par le Bureau du vérificateur général.

Faits importants

- Le Receveur général :
 - émet 252 millions de paiements dans près de 130 pays;
 - traite des mouvements de trésorerie équivalant à plus de 1,5 billion de dollars;
 - émet des paiements au nom de neuf provinces et de trois territoires dans le cadre d'initiatives conjointes;
 - produit les comptes publics pour 175 ministères, organismes, sociétés d'Etat et autres entités.
 - a réduit de 34%, depuis 1995, les coûts annuels des opérations de paiement alors que les volumes ont crû de 33%.
- La Rémunération de la fonction publique :
 - gère les comptes de paye de 307 000 fonctionnaires et les comptes de pension de 332 000 pensionnés, ce qui en fait le plus important administrateur de paye et de pensions au Canada;
 - traite chaque année environ 13 millions de paiements relatifs à la paye et aux pensions.

Source : Bases de données de TPSGC.

À titre de plus important administrateur de paye et de pensions au Canada, la Rémunération de la fonction publique offre à l'administration publique fédérale des services liés à la gestion de la paye, des avantages sociaux et des régimes de pensions, qui comprennent l'administration des services de paye, de pensions et d'assurance offerts aux fonctionnaires et aux pensionnés de la fonction publique; la prestation de services de pensions spécialisés et de services liés au régime d'assurance dentaire aux Forces canadiennes, aux lieutenants-gouverneurs et aux membres du corps diplomatique à la retraite; la prestation de services de paye et d'assurance dentaire aux membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et la prestation de services de paye et de pensions aux députés actifs et à la retraite.

Le Receveur général et la Rémunération de la fonction publique appuient les deux résultats stratégiques de TPSGC dans le cadre de cinq activités de programme :

Résultat stratégique : Saine intendance

Résultat stratégique : Services de qualité

- Intendance du receveur général
- Intendance de la paye de la fonction publique
- Intendance des pensions de la fonction publique
- Services du receveur général
- Services de rémunération de la fonction publique

publique

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

37

Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009

Description du programme

Cette activité de programme fournit aux organismes fédéraux des conseils, un leadership et des rapports sur les activités de TI gouvernementales, de manière à favoriser la sauvegarde de l'information d'un point de vue pangouvernemental.

Résultats prévus

Les citoyens canadiens et les fonctionnaires profiteront d'une gamme complète de produits d'infrastructure des TI certifiés et accrédités.

Priorités

Un catalogue de produits et de service a été créé, conformément au *Profil des services de la technologie de l'information du gouvernement du Canada*. Un cadre de maturité des produits, servant à la gestion et à l'évaluation de l'acquisition, du développement, du déploiement et de la mise hors service d'une gamme complète de produits d'infrastructure des TI, a été élaboré pour que TPSGC puisse s'assurer que les fonctionnaires disposent des bons outils pour servir les citoyens canadiens.

TPSGC avance vers son objectif de fournir des produits et des services d'infrastructure de GI-TI à l'échelle de l'organisation. Pour assurer la prestation de produits et de services de qualité supérieure au plus bas prix qui soit, on a établi une gouvernance officielle à l'échelle du gouvernement pour chaque produit et chaque service. Cette gouvernance permet de s'assurer que tous les nouveaux produits satisfont aux exigences et que les investissements et les coûts permanents sont gérés. Ces critères figurent dans un indice de maturité des produits, qui consiste en une évaluation globale de la maturité d'un produit en fonction de caractéristiques indicatives de sa stabilité, de son prix, de son rendement, de sa compétitivité, de son évolution prévue et de son adaptation à l'utilisation.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les citoyens canadiens et les fonctionnaires profiteront d'une gamme complète de produits d'infrastructure des TI certifiés et accrédités.	Indice de maturité des produits (sept critères : catalogue, prix ou modèle de prix, accord de niveau de service, comparaison, feuille de route, sécurité informatique et évaluation des facteurs relatifs à la vie privée).	4 (sur 7)	31 mars 2009

Résultats prévus

Les organisations fédérales ont accès à des solutions de télécommunications globales qui sont innovatrices et offertes à des prix concurrentiels.

Priorités

Axé sur l'excellence du service à la clientèle, le Ministère assure une foule de services gérés d'infrastructure de réseau et de services connexes, y compris des services téléphoniques à près de 250 000 fonctionnaires fédéraux, des services de téléconférence, des services téléphoniques interurbains et sans fil ainsi qu'une variété de services mobiles et fixes par satellite. Nous collaborons avec de nombreux fournisseurs de services à la prestation des solutions technologiques les plus appropriées, assorties du meilleur service possible et des tarifs les plus bas qui soient.

TPSGC continuera de se concentrer sur l'élaboration, la mise en œuvre et la gestion d'une gamme complète de solutions de télécommunications à l'intention des ministères et des organismes. Dans le cadre du Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique, on fournira des services à l'ensemble des organismes du gouvernement, y compris des services téléphoniques sans frais à l'échelle du pays, des cartes d'appel et des services de téléconférence. De plus, TPSGC travaille à mettre en œuvre de nouveaux services, comme le Réseau de la Voie de communication protégée de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les organisations fédérales ont accès à des solutions de télécommunications globales qui sont innovatrices et offertes à des prix concurrentiels.	Nombre de recommandations importantes découlant de la vérification externe du fonds renouvelable.	0	31 mars 2009
	Pourcentage d'accords de niveau de service respectés en ce qui concerne la disponibilité opérationnelle des services de télécommunications et d'informatique.	95 %	31 mars 2009

Activité de programme : Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information			
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
19,8	22,8	22,8	22,8
1,3	4,1	4,1	4,1
18,5	18,7	18,7	18,7
Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)			
Dépenses brutes			
Moins : Recettes disponibles			
Dépenses nettes			
Équivalents temps plein (ETP)	124	121	121

Stratégie de gestion des ressources humaines : À l'appui de leur plan d'activités annuel, les Services de TI ont établi un plan stratégique des ressources humaines et des plans de ressourcement. Ces plans présentent les stratégies et les activités qui nous aideront à atteindre les objectifs des Services de TI, à relever le défi du vieillissement de l'effectif et à réaliser la priorité du Ministère qui consiste à renforcer la capacité en vue d'obtenir des résultats. Nous procéderons notamment à la stabilisation de l'organisation au moyen de la dotation par l'établissement de bassins de candidats qualifiés et par le recrutement postsecondaire. Des activités clés ont déjà été entamées et se poursuivront en 2008-2009.

Le maintien en poste de nos employés est une priorité fondamentale en raison d'un marché du travail hautement concurrentiel dans le secteur des services de technologie de l'information. Au cours du dernier exercice, nous avons lancé un programme *Un milieu de travail de choix*, qui vise à permettre aux employés de participer à l'établissement et à la mise en œuvre d'un plan d'action annuel. Nous continuerons de mettre l'accent sur les plans d'apprentissage annuels et le perfectionnement professionnel.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Echéance
Les organisations fédérales jouissent d'un accès uniforme à l'information pour la prise de décisions, ce qui leur permet d'assurer une prestation plus efficace et plus économique des programmes et des services.	Satisfaction des clients à l'égard des services offerts par la Direction générale des services d'infotechnologie (DGSI) (c'est-à-dire disponibilité opérationnelle en fonction des accords de niveau de service signés).	Établir une base de référence en 2008-2009	31 mars 2009
	Pourcentage d'accords de niveau de service respectés en ce qui concerne la disponibilité opérationnelle des services d'infrastructure des TI.	95 %	

Activité de programme : Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique				
Prévisions des dépenses	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Dépenses	134,3	197,3	197,3	197,3
Moins : Recettes disponibles	134,3	197,3	197,3	197,3
Dépenses nettes (fournies) utilisées	-	-	-	-
Équivalents temps plein (ETP)	216	317	317	317
Remarque : L'augmentation des dépenses prévues pour 2008-2009 est principalement attribuable à l'établissement d'une offre à commandes pangouvernementale visant les Services de soutien de l'équipement de réseau (SSER) dans le but de tirer profit d'économies de volume. L'augmentation est également attribuable au transfert des services de réseau de TPSGC au Fonds renouvelable.				

Description du programme

Cette activité de programme fournit aux organismes fédéraux une infrastructure, des installations et des services de télécommunications et de réseau partagé sécurisés, grâce à un fonds renouvelable entièrement compensatoire et financé par les clients.

du gouvernement et permettre le regroupement des vieux centres actuellement en exploitation dans le Secteur de la capitale nationale, ce qui génèrera des économies d'échelle dans leur fonctionnement. Cette initiative permettra en outre d'accroître la sécurité des centres de données informatiques au gouvernement.

Services d'informaticque réparite : Il existe des possibilités significatives de regrouper les outils d'ordinateurs de bureau et les outils de gestion de l'information. En 2008-2009, TPSGC va améliorer ses services d'informaticque réparite. Il veut ainsi faire en sorte que les fonctionnaires disposent des bons outils pour accomplir leurs tâches et que les outils sont gérés de façon uniforme dans l'ensemble du gouvernement. Grâce à un examen continu des plans de services avec les partenaires de TPSGC et les clients, on pourra évaluer et améliorer les services offerts.

Services de sécurité de la TI : La sécurité de la TI, y compris les transmissions et les transactions sécurisées, est essentielle aux yeux des entreprises et des citoyens canadiens qui font affaire avec leur gouvernement. À cet égard, la Voie de communication protégée du gouvernement continuera d'assurer un environnement qui permet de communiquer et de traiter en direct et en toute sécurité avec les citoyens canadiens. Ainsi, les services d'identification, d'authentification et d'autorisation valident les preuves d'identité des utilisateurs.

Le Service externe de gestion des preuves d'identité assure aux entreprises et aux particuliers un accès sécurisé aux programmes et aux services en direct du gouvernement du Canada. Le service permet aux utilisateurs d'un réseau public non sécurisé, par exemple Internet, d'échanger en toute sécurité et en toute confidentialité des données avec le gouvernement. Au moyen d'un cadre d'infrastructure à clés publiques, une preuve d'identité, appelée *laissez-passer électronique*, est délivrée à l'utilisateur. Ce laissez-passer sert ensuite à authentifier l'utilisateur sans transmission de mots de passe sur le réseau. Le réseau n'a donc pas besoin d'être protégé.

Le Service interne de gestion des preuves d'identité fournit des certificats d'infrastructure à clés publiques pouvant être utilisés par les organisations fédérales pour assurer la sécurité des communications et des transactions commerciales. À l'heure actuelle, plus de 100 ministères utilisent ce service commun.

En plus des services d'identification, d'authentification et d'autorisation, nous continuerons d'élaborer et de fournir des services liés à l'échange de données (comme le Cachet postal électronique^{MC}, le Service gouvernemental d'infrastructure de transmission électronique Plus et les Formulaires électroniques sécurisés).

En 2008-2009, ces services continueront de soutenir les ministères et les organismes en assurant aux entreprises et aux citoyens canadiens un accès en direct sécurisé aux services, à l'information et aux transactions du gouvernement. TPSGC collabore avec le Secrétariat du Conseil du Trésor au projet de cyberauthenticafion, qui garantira l'évolution des services en vue de contrer les nouvelles menaces à la sécurité.

Services d'infrastructure des technologies de l'information

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Services d'infrastructure des technologies de l'information				
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Prévision des dépenses	prévues	prévues	prévues	prévues
Dépenses brutes	477,0	383,1	385,2	384,8
Moins : Recettes disponibles	263,2	249,2	257,9	257,9
Dépenses nettes	213,8	133,9	127,3	126,9
Équivalents temps plein (ETP)	1 724	1 497	1 500	1 498
Remarque : La diminution des dépenses nettes en 2008-2009 s'explique en partie par le fait que les services de la Voie de communication protégée ont commencé à être financés par recouvrement de coûts en septembre 2007. De plus, en 2007-2008, la Direction générale des services d'infrastructure a reçu des fonds du Conseil du Trésor pour les présentations portant sur les services partagés de technologie de l'information et le Renouvellement de l'infrastructure de technologie de l'information, mais ce financement se termine en 2007-2008. Il est à noter qu'un report de fonds de 6,6 M\$ a été demandé dans le Budget supplémentaire des dépenses (B).				

Description du programme

Cette activité de programme assure un leadership en soutien des projets de transformation des TI pangouvernementaux. Elle collabore étroitement avec les organismes fédéraux clients en vue de comprendre leurs besoins en TI et d'y donner suite, et d'assurer en même temps la prestation de services et de solutions en TI sécurisés. Les services de TI comprennent le courtagé, la création et/ou la gestion de centres de données, d'un environnement informatique réparti (services d'ordinateurs de bureau et outils de gestion de l'information) et de services de sécurité de la TI (p. ex. la Voie de communication protégée).

Résultats prévus

Les organisations fédérales jouissent d'un accès uniforme à l'information pour la prise de décisions, ce qui leur permet d'assurer une prestation plus efficace et plus économique des programmes et des services.

Priorités

Les services sont alignés sur le *Profil des services de la technologie de l'information du gouvernement du Canada*, qui comprend les centres de données, l'informatique répartie (services d'ordinateurs de bureau et outils de gestion de l'information) et la sécurité de la TI. Le *Profil des services de la TI* permettra d'uniformiser la nomenclature de domaine et de faciliter ainsi la planification, l'établissement de budgets, la mesure, l'établissement de rapports et la communication à l'échelle du gouvernement. Les services de cette activité de programme sont les suivants :

Services de centres de données : En collaborant et en partageant des centres de données, les ministères et les organismes sont en mesure d'accroître l'efficacité et l'efficience. Une infrastructure de TI d'ensemble peut également favoriser l'écologisation du gouvernement grâce à la mise en œuvre de services de TI écologiques et à l'offre de technologies, d'installations et de pratiques plus efficaces.

En 2008-2009, TPSGC envisagera l'établissement d'un nouveau centre de données à Gatineau, au Québec, pour répondre à la demande croissante, réduire les risques, contribuer à accroître l'écologisation

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

TPSGC fournit des services de gestion de l'information (GI) et de technologie de l'information (TI) aux ministères et organismes fédéraux. Il contribue à faire du gouvernement moderne une réalité en fournissant des services partagés pour que les citoyens canadiens puissent avoir un accès électronique aux services et aux renseignements du gouvernement, ainsi que des services de GI et de TI dont les organisations gouvernementales ont besoin pour optimiser la prestation de leurs principaux programmes.

TPSGC a consacré plusieurs années aux services partagés en TI dans le but d'en faire profiter l'ensemble du gouvernement. Une validation de principe, qui vise plusieurs ministères et qui

comporte des objectifs d'efficacité du Programme d'amélioration de la gestion des services, est presque terminée, et un rapport sera achevé au cours du présent exercice.

Les services partagés comportent les réseaux de transmission voix-données, les centres de données, les applications d'information répartie (soutien aux postes de travail et outils de gestion de l'information), et les services partagés de sécurité des TI (comme la Voie de communication protégée). Ces services sont alignés sur le Profil des services de la technologie de l'information du gouvernement du Canada, géré par le Secréariat du Conseil du Trésor. Étant donné que la prestation de ces services est assurée par diverses sources de financement, les deux résultats stratégiques sont soutenus par trois activités de programme en TI :

- Résultat stratégique : Services de qualité**

- Services d'infrastructure des technologies de l'information
 - Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'information
- Résultat stratégique : Saine intendance**

- Intendances de l'infrastructure des technologies de l'information

Faits importants

- TPSGC fournit un ou plusieurs services de TI à 130 ministères et organismes, ce qui leur permet de se concentrer sur la prestation de leurs programmes et de leurs services de base aux citoyens canadiens.
- Il a délivré plus de 3,5 millions de laissez-passer électroniques au moyen de la Voie de communication protégée, qui offre aux particuliers et aux entreprises des preuves d'identité donnant accès aux services gouvernementaux en direct. Il imprime 79 millions de chèques et 27 millions d'articles non encaissables destinés aux citoyens canadiens.
- Il facilite toutes les activités du Ministère (liées notamment au receveur général, à la rémunération, aux biens immobiliers, aux approvisionnements et à la traduction).

Source : Bases de données de TPSGC.

Stratégie de mesure du rendement			
Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Le gouvernement du Canada entretient des relations positives et efficaces avec les fournisseurs, et ces derniers manifestent un intérêt accru pour les achats du gouvernement et y participent davantage.	Pourcentage des plans d'achat (uniquement les dossiers sur la gestion des biens et des services) pour lesquels il y a eu des consultations poussées auprès des fournisseurs.	100 %	31 mars 2009
	Pourcentage de l'augmentation du nombre de PME ayant reçu de l'aide du BPME.	16 %	31 mars 2009
	Pourcentage de l'augmentation du nombre de fournisseurs inscrits qui font affaire avec TPSGC (doivent être admissibles à soumissionner).	8 %	31 mars 2009

approvisionnement afin que les politiques et les procédures sur les approvisionnements soient exactes et à jour.

Bureau des petites et moyennes entreprises (BPMÉ) : Afin d'accroître l'intérêt et la participation des fournisseurs dans les achats du gouvernement, le Bureau des petites et moyennes entreprises continuera de rejoindre les fournisseurs et les fournisseurs éventuels par l'entremise de ses six bureaux régionaux dans tout le pays. Cette activité aidera à familiariser les fournisseurs avec les occasions d'achat du gouvernement et à les sensibiliser davantage au processus d'approvisionnement. À cette fin, le BPMÉ utilisera des séances d'information, des exposés et des services de counseling, souvent offerts en partenariat avec des associations industrielles et/ou d'autres organismes des gouvernements fédéral et provinciaux. Le Bureau continuera aussi à recommander des moyens de concevoir des plans et des mécanismes d'approvisionnement de façon à ce que les fournisseurs de toutes les tailles, et les PME en particulier, aient un accès équitable aux occasions d'achat du gouvernement. Une priorité particulière consistera à apparter les capacités d'approvisionnement concurrentielles dans certaines parties du pays avec les besoins correspondants des ministères. Afin que TPSGC ait une relation positive et efficace avec les fournisseurs, le BPMÉ collaborera avec d'autres secteurs du Ministère pour finaliser et faciliter la mise en œuvre d'une approche plus stratégique de l'engagement des fournisseurs.

Engagement des clients : L'engagement des clients est fondé sur un processus défini et documenté qui vise à aider les ministères clients à améliorer la gestion de leurs approvisionnements. L'équipe d'engagement des clients de TPSGC aide les clients tout au long de l'élaboration de plans d'action adaptés en matière d'achat et fournit un appui pour les questions de gestion. De plus, elle réunit des organisations afin d'aider à reconnaître les points forts et à s'en inspirer, et à examiner les approches standard de l'industrie. L'équipe de l'engagement des clients continuera de recueillir et d'uniformiser des renseignements détaillés sur les dépenses fédérales. L'engagement et la participation continus des ministères sont importants pour assurer l'efficacité de cette initiative.

Approvisionnement écologique : La responsabilité de soutenir vigoureusement les objectifs environnementaux du gouvernement fait partie du rôle d'intendance. TPSGC est déterminé à continuer d'intégrer les facteurs de performance environnementale dans les instruments d'achat utilisés par tous les ministères et organismes du gouvernement. Les réalisations suivantes ont été accomplies : 47 catégories de biens et de services, représentant des dépenses gouvernementales d'environ 5,6 milliards de dollars, ont été évaluées à l'occasion de la mise en œuvre de la *Politique d'achats écologiques*; des plans d'achats écologiques ont été définis pour 20 catégories, représentant des dépenses de 2,1 milliards de dollars, et des dates limites avaient été fixées pour l'achèvement en 2008 des plans relatifs aux 27 autres catégories. Nous continuerons à fournir une orientation et des outils habilitants aux ministères et aux organismes fédéraux en vue de la mise en œuvre de la Politique.

Activité de programme : Intendance de l'approvisionnement Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intendance de l'approvisionnement				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
71,9	48,2	34,2	34,2	34,2
5,0	1,9	2,0	32,2	32,2
66,9	46,3	32,2	32,2	32,2
31,2	28,4	28,5	28,5	28,5
Équivalents temps plein (ETP)				
Remarque : L'écart entre les prévisions de dépenses de l'exercice 2007-2008 et les dépenses prévues pour 2008-2009 s'explique principalement par la fin du financement temporaire de l'initiative de transformation du secteur des Approvisionnementnements et de l'Initiative Marché en direct du gouvernement par la Canada et par l'allocation des services internes.				
Credits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)				
Dépenses brutes				
Moins : Recettes disponibles				
Dépenses nettes				

Description du programme

Cette activité de programme comprend la politique d'approvisionnement, l'assurance de la qualité des contrats, le perfectionnement professionnel, l'évaluation du rendement des fournisseurs et d'autres activités de gestion et d'administration à l'appui de la réalisation du programme.

Résultats prévus

Le gouvernement du Canada entretient des relations positives et efficaces avec les fournisseurs, et ces derniers manifestent un intérêt accru pour les achats du gouvernement et y participent davantage.

Priorités

Afin de fournir des services d'approvisionnement de qualité et de maintenir des relations positives et efficaces avec ses fournisseurs, TPSCGC doit veiller à ce que les ministères clients soient pleinement engagés, à ce que les employés chargés de l'approvisionnement des ministères aient à leur disposition les systèmes de soutien appropriés et à ce que les fournisseurs (p. ex. les petites et moyennes entreprises) disposent de l'information nécessaire et aient des occasions d'entrer en concurrence pour l'obtention des marchés publics.

Renouvellement des approvisionnementnements

TPSCGC mettra l'accent sur les achats de plus grande valeur, ceux qui ont la plus grande incidence sur le gouvernement et sur les citoyens canadiens. Les clients seront incités à fonder leurs décisions d'achat sur une saine analyse et sur une expertise en approvisionnement, fondée sur les pratiques exemplaires. Ces dernières tireront profit du pouvoir d'achat du gouvernement et tiendront compte des objectifs socioéconomiques et de l'optimisation de l'argent des contribuables. On mettra d'avantage l'accent sur des services de qualité, une saine intendance financière et la recherche de moyens nouveaux et meilleurs de fournir les services. Au cours de la prochaine année, TPSCGC élaborera un modèle opérationnel fondé sur ces principes, un processus d'engagement des intervenants et un plan de mise en œuvre du nouveau modèle. De plus, nous procéderons à une mise à jour exhaustive du guide des

exemple, le marché d'acquisition d'une capacité de transport aérien stratégique a été attribué en février 2007, huit mois après l'annonce officielle du projet par le gouvernement. Le premier avion Boeing C-17 a été livré aux Forces canadiennes en août 2007, soit six mois plus tard. Au cours de la prochaine année, TPSCG continuera de tirer profit de ses succès dans la réduction des délais du processus d'approvisionnement grâce à une meilleure planification à long terme; à l'identification et à l'approbation rapides des stratégies d'achat; aux consultations auprès de l'industrie; à une planification et à une mise en œuvre qui relèvent d'une équipe interministérielle; et à des communications régulières avec les intervenants.

Gestion des biens et des services : Le résultat prévu de cette activité est de s'assurer que les organisations fédérales ont accès en temps opportun aux biens et aux services dont ils ont besoin, et que l'argent du gouvernement et des contribuables est optimisé. TPSCG augmente le nombre des arrangements prénegociés en matière d'approvisionnement qui simplifient le processus et réduisent les coûts des achats. Pour cela, il prend appui sur le travail effectué au cours des dernières années, soit un examen approfondi des dépenses du gouvernement fédéral qui avait pour but de cerner des occasions de gérer des biens et des services; la création d'équipes de biens et de services chargées d'analyser et de réaliser des projets précis (p. ex. sur les facteurs environnementaux); et une vaste consultation auprès de l'industrie et des clients qui a mené à la mise en place de stratégies d'achat améliorées. De plus, TPSCG établit des objectifs plus réalistes et élabore de meilleurs outils en consultant davantage les clients et les fournisseurs au sujet des nouveaux instruments. En 2008-2009, on mettra en place un processus d'assurance de la qualité de la gestion des biens et des services qui visera à faire en sorte que les biens et les services acquis au moyen des stratégies connexes respectent une norme de qualité élevée.

Stratégie de gestion des ressources humaines : En raison des départs à la retraite prévus, des contraintes de financement, de l'évolution des compétences nécessaires et de la complexité croissante de la demande de services d'approvisionnement, la qualité et la rapidité de la prestation des services sont menacées. En réponse à ces préoccupations, un plan intégré des ressources humaines a été élaboré. Il permettra aussi de relever les défis pressants au titre du recrutement, du maintien en poste et de la formation auxquels doivent actuellement faire face les collectivités de l'approvisionnement et de la gestion de projet du gouvernement fédéral. Un programme de certification, fondé sur des normes de compétence publiées par l'Office des normes générales du Canada, a été établi. Les responsables de l'approvisionnement et de la gestion du matériel de TPSCG peuvent maintenant obtenir une accréditation professionnelle au moyen du Programme de certification de la collectivité des approvisionnements et de la gestion du matériel du gouvernement fédéral.

Résultats prévus

Les organisations fédérales ont accès à des biens et à des services qui répondent aux spécifications, qui sont fournis en temps opportun et qui leur permettent d'optimiser leurs ressources financières dans l'exécution de leurs programmes.

Priorités

TPSGC est en train de renouveler sa vision à long terme au sujet des achats du gouvernement en se fondant sur les leçons apprises depuis le début de la transformation des approvisionnements, en 2005, et en prenant en compte les meilleures pratiques internationales. Un de ses principaux objectifs consiste à se concentrer sur les secteurs où le Ministère peut ajouter une valeur optimale, pour les ministères clients et l'ensemble du gouvernement, tout en respectant le principe de transparence, en assumant des responsabilités claires et en faisant rigoureusement preuve de diligence raisonnable dans ce secteur à la fois complexe et délicat. Les autres priorités touchent la rationalisation des achats militaires et l'augmentation de l'efficacité de nos pratiques et de nos processus. Nous continuons à offrir aux ministères une vaste gamme d'arrangements en matière d'approvisionnement conviviaux et préenégociés qui répondent à leurs besoins en achats tout en profitant du pouvoir d'achat du gouvernement dans son ensemble. De plus, nous lancerons, en 2008-2009, un nouveau sondage sur la satisfaction des clients afin de favoriser l'efficacité de la prestation de services et du service à la clientèle.

Achat de matériel militaire : TPSGC travaille étroitement avec le ministère de la Défense nationale

(MDN) afin d'améliorer l'efficacité des achats militaires et de voir à ce que les Forces canadiennes disposent de l'équipement dont elles ont besoin pour effectuer leurs opérations dans le contexte actuel. Le MDN a la responsabilité de définir les besoins opérationnels et d'élaborer des spécifications fonctionnelles et techniques, tandis que TPSGC a la responsabilité de conclure des marchés.

Actuellement, huit grands projets militaires, annoncés depuis juin 2006, sont rationalisés afin de répondre aux besoins en équipement et en services des Forces canadiennes. Dans le passé, neuf années en moyenne s'écoulaient entre la détermination d'une insuffisance en capacités et l'attribution d'un grand marché d'achat militaire, et six autres années avant la clôture du marché. TPSGC travaille à réduire ces délais. Par

APPROVISIONNEMENTS

TPSGC fournit au gouvernement du Canada des services d'achat et des services communs commexes à valeur ajoutée, en temps opportun. Nous travaillons comme partenaire stratégique avec les ministères afin d'offrir des solutions d'achat qui répondent à leurs besoins et d'optimiser l'argent des contribuables. Quatre activités du Programme des approvisionnements appuient les deux résultats stratégiques du Ministère :

Résultat stratégique : Services de qualité

- Services d'approvisionnement
- Fonds renouvelable des services optionnels
- Fonds renouvelable de la production de défense

Résultat stratégique : Saine intendance

- Intendance de l'approvisionnement

Activité de programme : Services d'approvisionnement

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Services d'approvisionnement		Prévision des dépenses		2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011	
Dépenses		prévues		prévues		prévues		prévues		prévues	
Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)		244,1		87,3		47,4		47,4		193,7	
Dépenses brutes		193,7		156,8		146,3		146,2		146,3	
Moins : Recettes disponibles											
Dépenses nettes											
Équivalents temps plein (ETP)											
de 2008-2009 s'explique principalement par des rajustements de recettes nettes et par l'allocation des services internes.											
Remarque : L'écart des dépenses brutes et des recettes disponibles entre les prévisions de dépenses de l'exercice 2007-2008 et les dépenses prévues											

Description du programme

En tant que services principaux d'achat du gouvernement, cette activité de programme offre aux organismes fédéraux un éventail étendu d'outils d'approvisionnement (contrats spécialisés, offres à commandes, arrangements en matière d'approvisionnement, marchés électroniques, etc.). Les services incluent l'approvisionnement militaire et l'approvisionnement pour les grands projets de l'État, ainsi que des services spécialisés comme les inspections maritimes et les services techniques, la gestion des biens

Faits importants

- TPSGC achète des biens et des services d'une valeur d'environ 12 milliards de dollars au nom du gouvernement du Canada et il gère environ 60 000 transactions par année.
- En tant que plus important acheteur public de biens et de services au Canada, TPSGC fait des achats qui représentent de 70 à 85 pour cent de la valeur totale de tous les marchés publics.
- Le Bureau des petites et moyennes entreprises (BPME) de TPSGC s'emploie à éliminer les obstacles à la concurrence et à faire en sorte que le processus concurrentiel soit ouvert, équitable et transparent. Depuis sa mise en place, le BPME a prêté son concours à environ 20 000 petites et moyennes entreprises (PME).
- TPSGC continue de tirer profit de ses succès dans l'amélioration du processus d'approvisionnement militaire en réduisant les délais d'attribution des contrats.

Source : Bases de données de TPSGC

gestion des risques pour voir à ce que la gestion des risques et l'assurance de la qualité soient mieux intégrées dans la culture de la Direction générale des biens immobiliers. Nous entreprendrons l'élaboration d'un cadre de gestion des processus opérationnels. Nous renforcerons nos pratiques et nos capacités de gestion, conformément à la vision d'une gestion moderne de la fonction publique, exprimée par le Secrétaire du Conseil du Trésor dans son Cadre de responsabilisation de gestion (CRG).

Avec la mise en place de cadres de gouvernance et de cadres organisationnels, le Ministère actualisera ses politiques en matière de biens immobiliers afin d'assurer le respect continu des priorités et des politiques du gouvernement fédéral, et il abordera en parallèle les impératifs technologiques et organisationnels. Nous renforcerons notre capacité au moyen d'une planification à long terme des ressources humaines et de l'élaboration d'une stratégie de gestion du service. Nous nous efforçons également de mieux comprendre les besoins en locaux et en services de nos clients. Un des moyens d'y parvenir sera l'élaboration de stratégies de gestion des demandes des clients.

La modernisation s'opérera en partie grâce au repositionnement des services facultatifs offerts aux ministères. L'adoption d'une approche nationale relative aux secteurs d'activité et aux segments de marché dans l'ensemble des ministères nous permettra de cerner des occasions horizontales de réaliser des économies d'échelle et de fournir des solutions en temps utile au-delà des limites du Ministère. Nous pourrions alors appliquer les meilleures compétences et les meilleures pratiques afin de répondre aux besoins des programmes et des projets.

En gérant notre portefeuille et en assurant aux autres ministères la prestation de services et de conseils sur leurs installations, nous veillerons à continuer d'améliorer notre façon de planifier, de gérer, d'exploiter et d'aliéner les immeubles tout en respectant l'environnement grâce à la mise en œuvre de la stratégie de développement durable du Ministère.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les organismes fédéraux et la population canadienne profitent d'un programme de services immobiliers dont l'exécution est caractérisée par la prudence, la probité, l'optimisation des ressources et le respect des principes de développement durable.	Nombre de mètres carrés louables par équivalent temps plein. Pourcentage des projets mis en œuvre selon le Plan national du portefeuille de cinq ans. Pourcentage de projets qui respectent l'échéance, la portée et le budget (projets relatifs aux locaux et aux avoirs fédéraux de plus d'un million de dollars, grands projets de l'État et projets des autres ministères)	18,9 m 100 % 70 %*	31 mars 2010 31 mars 2009 31 mars 2009
* Remarque : Cet objectif concerne le temps, la portée et le budget des projets tels qu'ils ont été précisés à l'origine. Il ne tient pas compte des changements qui ont pu se révéler nécessaires et qui ont été acceptés par les clients. Lorsque ces changements sont pris en compte, notre objectif atteint 90 %.			

Résultats prévus

Les ressources du gouvernement du Canada sont optimisées dans le cadre de l'aliénation de ses biens excédentaires.

Priorités

En 2008-2009, nous continuerons de gérer l'aliénation des biens immobiliers d'une manière qui met l'accent sur l'optimisation des ressources et la réduction des coûts pour l'État. En 2008-2009, l'aliénation des biens immobiliers devrait générer, selon les prévisions, des recettes d'environ 8,5 millions de dollars.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les ressources du gouvernement du Canada sont optimisées dans le cadre de l'aliénation de ses biens excédentaires.	Rendement de l'aliénation (ratio du produit de la vente par rapport aux dépenses liées à l'aliénation).	Ratio de moins de 1	31 mars 2009
	Réalisation de recettes (ratio du produit net réel de la vente par rapport au produit net prévu de la vente).	1	31 mars 2009
	Pourcentage des frais d'investissement (investissement divisé par les dépenses totales liées à l'aliénation).	Moins de 0,5 %	31 mars 2009

Activité de programme : Intendance des biens immobiliers

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Intendance des biens immobiliers				
Crédits de fonctionnement et législatifs (en millions de dollars)				
Dépenses brutes	Dépenses nettes	Moins : Recettes disponibles		
49,0	4,0	1,1	2007-2008	Prévision des dépenses
41,0	1,1	1,2	2008-2009	Dépenses prévues
41,0	1,2	1,1	2009-2010	Dépenses prévues
40,9	1,1	1,1	2010-2011	Dépenses prévues
Équivalents temps plein (ETP)				
45,0	39,9	39,8		
384	356	357		
Remarque : L'écart entre la prévision des dépenses 2007-2008 et les dépenses prévues pour les exercices ultérieurs est principalement attribuable à l'allocation des services internes.				

Description du programme

Cette activité de programme offre un leadership stratégique et une gestion proactive des ressources et des biens immobiliers à l'appui de l'exécution des programmes gouvernementaux.

Résultats prévus

Les organismes fédéraux et la population canadienne profitent d'un programme de services immobiliers dont l'exécution est caractérisée par la prudence, la probité, l'optimisation des ressources et le respect des principes de développement durable.

Priorités

Leadership stratégique de la modernisation de l'organisation immobilière : TPSGC assure une gestion et une intendance saines et éthiques des ressources immobilières dont il a la garde au moyen de fonctions d'assurance et de mécanismes de suivi variés. TPSGC collaborera avec le Bureau de l'agent principal de

Résultats prévus

Les organismes fédéraux disposent d'un soutien immobilier informé, souple et efficient à l'appui de l'exécution de leurs programmes.

Priorités

TPSGC fournit de nombreux services par l'intermédiaire du Fonds renouvelable des Services immobiliers (FRSI), lesquels s'inscrivent dans trois grandes catégories : consultation, réalisation de projets et gestion des immeubles et des installations. Ces services visent six grands segments de marché fondés sur les biens (immeubles à bureaux, transports, installations protégées, laboratoires, biens fonciers et culture). Les services sont offerts selon le principe du recouvrement des coûts aux autres ministères fédéraux qui demandent des services autres que ceux qui sont financés au moyen de l'activité de programme Locaux et avoirs fédéraux.

En 2008-2009, nous continuerons de fournir aux organisations fédérales des services immobiliers d'expert, souples et efficientes en recouvrant au complet les coûts.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Echéance
Les organismes fédéraux disposent d'un soutien immobilier informé, souple et efficient à l'appui de l'exécution de leurs programmes.	Frais recouvrés en pourcentage des coûts.	100 %	31 mars 2009
	Pourcentage des projets des autres ministères qui respectent l'échéance, la portée et le budget.	70 %*	31 mars 2009

* Remarque : Cet objectif concerne le temps, la portée et le budget des projets tels qu'ils ont été précisés à l'origine. Il ne tient pas compte des changements qui ont pu se révéler nécessaires et qui ont été acceptés par les clients. Lorsque ces changements sont pris en compte, notre objectif atteint 90 %.

Activité de programme : Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers				
Prévision des dépenses				
2007-2008				
2008-2009				
2009-2010				
2010-2011				
Dépenses brutes	Dépenses nettes (fournies) utilisées	Moins : Recettes disponibles	Dépenses nettes (fournies) utilisées	Équivalents temps plein (ETP)
2,6	4,0	8,5	12,0	(8,0)
2,8	3,0	8,5	12,0	(5,5)
2,6	4,0	8,5	12,0	(5,2)
7,5	4,0	8,5	12,0	(4,9)

Remarque : La réduction de \$2,5M du montant net estimé des ventes pour l'exercice budgétaire 2008-2009 est attribuable à une diminution prévue de la valeur des propriétés aliénées au moyen du Fonds. De plus, une augmentation du nombre de propriétés à prix réduits est prévue. En outre, on espère enregistrer une réduction des dépenses globales grâce à une réduction des ventes nettes estimées.

Description du programme

Cette activité de programme offre aux organismes fédéraux gardiens un mécanisme d'auto-financement facultatif pour l'aliénation de routine de tous les biens immobiliers fédéraux qui sont excédentaires. Ces services sont nécessaires pour permettre à tous les gardiens de tirer profit des biens excédentaires. Le fonds est assujéti à des conditions particulières du Conseil du Trésor du Canada.

le ratio de répartition des locaux de 75:25 entre l'Ontario et le Québec grâce à la mise en œuvre d'un plan d'action triennal. Le ratio actuel est de 77:23.

Stratégie de gestion des ressources humaines : La Direction générale des biens immobiliers a élaboré un plan intégré de gestion des ressources humaines pour composer avec les départs à la retraite, le recrutement et le maintien en poste des employés. Le plan présente les stratégies qui appuieront les activités de programme, y compris la stabilisation de l'organisation grâce à la dotation, à l'emploi pour une période déterminée et à la régularisation des nominations intérimaires, et le renforcement de la nouvelle organisation au moyen du recrutement, du maintien en poste, de l'apprentissage, de la planification de la relève et du perfectionnement professionnel.

Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectif	Échéance
Les organismes fédéraux disposent de milieux de travail sécuritaires, sains et abordables et d'installations qui contribuent à l'exécution efficace de leurs programmes et de leurs services.	Pourcentage de projets relatifs aux locaux et aux avoirs fédéraux qui respectent l'échéance, la portée et le budget (projets de plus d'un million de dollars et grands projets de l'État).	70 %*	31 mars 2009
	Nombre d'incidents graves liés à la santé et à la sécurité, survenus dans les locaux par année.	Moins de cinq	31 mars 2009
	Différence relative dans les coûts de gestion des bureaux entre TPSGC et la Association (BOMA).	Moins de 15 %	31 mars 2009
	* Remarque : Cet objectif concerne le temps, la portée et le budget des projets tels qu'ils ont été précisés à l'origine. Il ne tient pas compte des changements qui ont pu se révéler nécessaires et qui ont été acceptés par les clients. Lorsque ces changements sont pris en compte, notre objectif atteint 90 %.		

Activité de programme : Fonds renouvelable des Services immobiliers

Dépenses prévues et besoins en ressources humaines

Fonds renouvelable des Services immobiliers				
Crédits législatifs (en millions de dollars)				
Dépenses brutes	Moins : Recettes disponibles	Dépenses nettes (fournies) utilisées		
892,3	979,9	966,1	957,9	
1 041	1 041	1 041	1 041	
Équivalents temps plein (ETP)				
Remarque : L'augmentation du niveau des dépenses et des recettes en 2008-2009 découle principalement de l'augmentation du volume d'activités de Sécurité publique et Protection civile Canada liées à l'initiative d'infrastructure de Service correctionnel Canada. La diminution observée pour les exercices ultérieurs découle de la baisse du volume d'activités avec les tiers partis, c'est-à-dire avec les clients externes.				

Description du programme

Cette activité de programme assure des services, selon le principe du recouvrement des coûts, aux organismes fédéraux qui demandent des services allant au-delà de ceux financés par le programme Locaux et avoirs fédéraux, et les offre aussi à titre facultatif aux autres organismes fédéraux.

visé à s'assurer que le portefeuille est géré de la façon la plus rentable possible, conformément aux principes de gestion du cycle de vie. Il comporte les éléments suivants :

- Recapitalisation du portefeuille des bureaux appartenant à l'Etat;
- Acquisitions;
- Eliminations;
- Gestion stratégique des baux et des autres éléments du portefeuille qui n'appartiennent pas à l'Etat.

Le parc immobilier de TPSGC comporte en outre un portefeuille de ponts, de barrages, de routes et de biens spécialisés qui ne sont plus nécessaires au programme du Ministère. Le budget de 2008 prévoit une somme de 165 millions de dollars sur cinq ans (de 2008-2009 à 2012-2013) pour la gestion de ce portefeuille. En 2008-2009, TPSGC formulera et commencera à appliquer une stratégie exhaustive qui lui permettra d'assurer une intendance efficace de ces biens en mettant l'accent sur l'atténuation des risques, la recapitalisation et, lorsque ce sera possible, sur la préparation en vue de leur désaffectissement.

Vision et plan à long terme pour la Cité parlementaire : La Vision et le plan à long terme (VPLT) pour la Cité parlementaire est une importante initiative à l'échelle nationale. La VPLT est un plan directeur de rénovation et de nouvelle construction, qui vise à répondre aux besoins en locaux des parlementaires ainsi qu'à préserver et à entretenir les édifices du Parlement. Ces travaux sont exécutés en étroite collaboration avec des partenaires parlementaires. Des détails sur les grands projets de l'Etat de la VPLT se trouvent au tableau 14 de la section III.

Dans le cadre de la VPLT, la priorité est actuellement accordée à la rénovation de l'édifice de l'Ouest. Les travaux en 2008-2009 porteront sur la stabilisation d'urgence des tours, la réparation et la conservation de la maçonnerie extérieure, l'aménagement de locaux temporaires pour les députés et les services de soutien dans l'édifice La Promenade et la réinstallation permanente, à un emplacement plus éloigné, des installations de production alimentaire exploitées pour la Colline du Parlement.

Réalisation d'économies grâce aux réductions budgétaires et réaffectation de l'argent épargné :

TPSGC continue de contribuer de façon marquée aux efforts que le gouvernement fédéral déploie afin de réaliser des économies grâce aux réductions budgétaires et de réaffecter l'argent épargné à des priorités supérieures. Nous cernerons les gains d'efficacité au sein du ministère et ceux qui sont attribuables aux organisations qui obtiennent contre remboursement des services immobiliers et des locaux des Biens immobiliers. En 2008-2009, les économies découlant des gains d'efficacité visées atteindront 255 millions de dollars par rapport aux dépenses de 2005-2006. Ces gains d'efficacité seront réalisés grâce à l'application rigoureuse et méthodique des normes en matière de locaux qui permettra une gestion améliorée du répertoire immobilier et l'efficacité soutenue des frais généraux.

Stratégie de gestion des locaux pour la région de la capitale nationale : Dans le cadre de notre Stratégie de gestion des locaux pour la région de la capitale nationale, nous nous attendons à atteindre, d'ici 2010,

Description du programme

Cette activité de programme gère les biens immobiliers sous la garde de TPSCG au nom des organismes fédéraux. Elle offre des milieux de travail et des installations qui permettent aux organisations d'exécuter des programmes et des services. Les locaux et les avoirs immobiliers fédéraux sont gérés en tant qu'investissements pour le compte des contribuables.

Résultats prévus

Les organismes fédéraux disposent de milieux de travail sécuritaires, sains et abordables et d'installations qui contribuent à l'exécution efficace de leurs programmes et de leurs services.

Priorités

Organisation immobilière moderne : TPSCG gère un portefeuille de biens complexe, qui comporte la Cité parlementaire, 367 bureaux et immeubles à vocation particulière dont il est propriétaire et 1 430 baux. Le portefeuille contient aussi des immeubles « écologiques » à la fine pointe de la technologie, des biens patrimoniaux dont l'âge remonte à l'origine du Canada, ainsi que de nombreux immeubles à bureaux classiques. TPSCG modernise ses activités immobilières afin de mieux relever les défis que présente ce portefeuille vaste et complexe et de mieux répondre aux besoins changeants de nos clients. En 2008-2009, nous continuerons à développer notre capacité en ressources humaines et en gestion de l'information ainsi que les outils dont nous avons besoin pour devenir une organisation immobilière moderne au rendement élevé. Cette priorité sera soutenue par la mise en œuvre du projet de transformation des systèmes et des activités, qui offrira des processus opérationnels et des solutions de gestion de l'information de pointe. L'autorisation de procéder à la première étape du projet a été accordée. De plus, nous appliquerons une gamme de stratégies dans le but de gérer notre portefeuille immobilier avec plus d'efficacité. En mettant l'accent sur notre mandat de base, qui est de fournir des locaux aux fonctionnaires, nous allons nous assurer que nous comprenons mieux les besoins de nos clients en matière de locaux. Nous allons utiliser des outils modernes de gestion du portefeuille et d'investissement fondé sur les risques, qui appuient des partenariats fructueux entre le secteur privé et le secteur public afin de gérer les risques liés à la propriété de biens immobiliers de la façon la plus profitable qui soit pour le gouvernement et les contribuables. Cette approche nous permettra de rationaliser le portefeuille et de mieux gérer les investissements qui seront nécessaires pour revitaliser le parc immobilier actuel et de fournir aux fonctionnaires les locaux dont ils auront besoin.

La cession-bail de sept immeubles à bureaux, effectuée en 2007, est un exemple de solution novatrice qui permet de répondre aux besoins en locaux du gouvernement tout en réduisant les coûts et les risques pour les contribuables. Au cours de la prochaine année, TPSCG étudiera une série d'options afin d'établir une stratégie souple, à facettes multiples, pour la gestion future de son portefeuille immobilier. Nous pourrions ainsi trouver des solutions qui tiennent compte de la situation particulière de chaque bien.

Le Plan du portefeuille national (PPN), un plan d'action quinquennal qui présente les plans, les projets et les programmes de travail du secteur des biens immobiliers, sera mis en œuvre le 1^{er} avril 2008. Le PPN

BIENS IMMOBILIERS

Services de qualité	Saine intendance
Respect	Intégrité
Excellence	Leadership

TPSGC fournit aux ministères et aux organismes des locaux à bureaux et des installations à utilisation commune, et il assure l'intendance de divers ouvrages publics, par exemple des immeubles, des ponts et des barrages, des trésors nationaux comme la Cité parlementaire et d'autres biens patrimoniaux dans l'ensemble du Canada. TPSGC fournit également aux autres ministères et organismes fédéraux des services d'expertise professionnelle et technique en matière de biens immobiliers.

Au nom du gouvernement fédéral, TPSGC administre le Programme des paiements versés en remplacement d'impôts aux autorités taxatrices locales et le Fonds renouvelable d'allocation des biens immobiliers, qui facilite l'allocation des propriétés excédentaires du gouvernement en fonction de ses besoins. Les Biens immobiliers soutiennent deux résultats stratégiques de TPSGC à la faveur de quatre activités de programme :

Résultat stratégique : Services de qualité

Résultat stratégique : Saine intendance

- Locaux et avoirs fédéraux
- Fonds renouvelable des Services immobiliers
- Fonds renouvelable d'allocation des biens immobiliers
- Intendance des biens immobiliers

Activité de programme : Locaux et avoirs fédéraux

Dépenses, prévisions en ressources humaines

Prévision des dépenses	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Depenses	2 409,1	2 403,7	2 350,8	2 045,4
Moins : Ressources disponibles	746,8	540,7	540,3	540,4
Depenses nettes	1 662,3	1 863,0	1 810,5	1 505,0
Equivalents temps plein (ETP)	2 274	2 274	2 274	2 274

Crédits de fonctionnement (y compris affectation à but spécial), en capital et législatifs (en millions de dollars)

Depenses brutes

Moins : Ressources disponibles

Depenses nettes

Remarque : Les dépenses sont relativement stables de 2007-2008 à 2008-2009. La diminution des dépenses en 2009-2010 est principalement attribuable à l'élimination progressive du financement relatif à des activités particulières, dont la Vision et le Plan à Long Terme (VPLT). Les dépenses prévues incluent un montant de 100,0 millions de dollars pour la gestion des ouvrages techniques (24,0 millions de dollars pour 2008-2009, 37,0 millions de dollars pour 2009-2010 et 39,0 millions de dollars pour 2010-2011), selon le Budget 2008.

- TPSGC gère, à titre de gardien, des biens immobiliers fédéraux dont la valeur s'élève à 7,6 milliards de dollars (après la cession-bail). Il gère 6,9 millions de mètres carrés louables dont :
 - 3,1 millions de mètres carrés de locaux appartenant à l'État;
 - 3,3 millions de mètres carrés de locaux loués;
 - 0,5 million de mètres carrés de locaux obtenus par bail-achat.
- Il fournit des locaux à 241 000 employés fédéraux de 105 ministères et organismes dans quelque 1 800 emplacements partout au Canada.
 - Il gère le versement de paiements annuels totalisant plus de 466 millions de dollars dans le cadre du Programme de paiements versés en remplacement d'impôts à quelque 1 300 autorités taxatrices locales.

Source : Bases de données de TPSGC.

Faits importants

Voici les deux résultats stratégiques du Ministère :

- *Services de qualité* – Les ministères et organismes profitent d'une gamme de services pangouvernementaux centralisés efficaces.
 - *Saine intendance* – Les Canadiens bénéficient de l'application d'une saine intendance et d'une surveillance adéquate dans la prestation de services pangouvernementaux centraux.
- La section II du présent rapport reproduit les résultats stratégiques et les activités de programme approuvés dans son AAP de 2008-2009; elle est structurée comme suit :

Architecture des activités de programme de TPSCG

Résultat stratégique		Résultat stratégique	
(15 activités de programme)		(9 activités de programme)	
• Locaux et avoirs fédéraux	• Intendance des biens immobiliers	• Intendance des biens immobiliers	
• Fonds renouvelable des Services immobiliers	• Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers		
• Services d'approvisionnement	• Services renouvelables des services optionnels	• Intendance de l'approvisionnement	
• Fonds renouvelable de la production de défense			
• Services d'infrastructure des technologies de l'information	• Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information		
• Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'information			
• Services du receveur général	• Services de rémunération de la fonction publique	• Intendance du receveur général	
• Services d'information		• Intendance de la paye de la fonction publique	
• Services linguistiques		• Intendance de l'information	
• Fonds renouvelable du Bureau de la traduction		• Intendance linguistique	
• Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada			
• Services d'écologisation des opérations gouvernementales		• Intendance de l'écologisation des opérations gouvernementales	

Remarque : Les activités de programme Services internes et Intégration des affaires – Gestion du rendement ne figurent pas dans le tableau ci-dessus. Elles sont présentées à la section IV, Autres sujets d'intérêt.

TPSCG passe en revue son Architecture des activités des programmes (AAP) dans le but de réduire considérablement le nombre d'activités de programme et de rationaliser la présentation de nos rapports de planification et de rendement. De plus, TPSCG a élaboré un cadre de mesure du rendement pour soutenir l'Architecture des activités des programmes approuvée. La section II du présent rapport présente les résultats prévus ainsi que les indicateurs de rendement, les objectifs et les échéances qui y sont associés. Au cours de l'année qui vient, TPSCG examinera son cadre de mesure du rendement afin de le peaufiner, conformément à son engagement à l'égard du principe de l'amélioration continue.

SECTION II – ANALYSE DÉTAILLÉE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Introduction

La présente section contient l'analyse détaillée de chaque activité de programme selon l'Architecture approuvée des activités de programme (AAP), qui a été légèrement modifiée comme suit en mai 2007 :

Tableau de concordance de l'Architecture des activités de programme

Résultats stratégiques		Activités de programme 2007-2008		Activités de programme 2008-2009	
Services de qualité	Locaux et avoirs fédéraux	Aucun changement	Saïnte Intendance	Gestion ministérielle	Services internes
	Fonds renouvelable des Services immobiliers	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Fonds renouvelable d'allotissement des biens immobiliers	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Fonds renouvelable des services optionnels	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Fonds renouvelable de la production de défense	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services de gestion de l'information et de technologie de l'information	Services d'infrastructure des technologies de l'information		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Fonds renouvelable des Services de télécommunications	Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'information		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services du receveur général	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services de rémunération de la fonction publique	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services d'information du gouvernement	Services d'information		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services d'intégration des affaires	SUPPRIMÉ		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Fonds renouvelable de l'interprétation des affaires	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services de traduction et services d'interprétation offerts au Parlement, interprétation des conférences, terminologie	Services linguistiques		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	Aucun changement		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
	Services du Bureau de l'écologisation des opérations	Services d'écologisation des opérations		Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	
Intendance des biens immobiliers	Aucun changement	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance des opérations d'approvisionnement	Intendance de l'approvisionnement	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance de la gestion de l'information et de la technologie de l'information	Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance du receveur général	Aucun changement	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance de la paye de la fonction publique	Aucun changement	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance des pensions de la fonction publique	Aucun changement	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance de l'information du gouvernement	Intendance de l'information	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intégration des affaires – Gestion du rendement	Aucun changement	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance de la traduction	Intendance linguistique	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intendance du Bureau de l'écologisation des opérations	Intendance de l'écologisation des opérations	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			
Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle	SUPPRIMÉ	Intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle			

Remarque : Explication des changements apportés à l'AAP	
1.	Les activités de programme Services d'intégration des affaires et l'intégration des affaires – Gestion des relations avec la clientèle ont été abolies; les activités d'intégration des services ont été réparties entre différents programmes de TPSCG à la suite du démantèlement, en février 2006, de la Direction générale de l'intégration des services.
2.	Le titre de l'activité de programme des Services d'information a été remplacé par Services d'information et sa description a été changée pour rendre compte du transfert de certains services (la ligne 1 800 O-Canada, le Site du Canada, PubliService) à Service Canada en septembre 2005.
3.	Les autres changements ne sont que des modifications mineures apportées aux titres et des précisions faites dans les descriptions des activités de programme.

Intendance de l'information	Les organisations fédérales ont accès à des services de conseils utiles qui les aident à se conformer aux lois, aux politiques et aux directives sur la publicité et la recherche sur l'opinion publique.	Assurance et contrôle de la qualité Voir page 52
Intégration des affaires – Gestion du rendement	Lors du démantèlement de la Direction générale de l'intégration des services (DGIS), en février 2006, cette activité de programme a été modifiée afin que les frais des services internes soient imputés aux fonds renouvelables. Conformément aux directives de Secrétaire du Conseil du Trésor, toutes les dépenses et recettes relatives à l'activité de programme Services internes sont affectées à d'autres activités de programme. Afin d'éviter la double comptabilisation des frais imputés aux fonds renouvelables pour les services internes offerts, ces frais sont affectés à cette activité de programme.	Renouvellement des services Voir page 58
Intendance linguistique	Les capacités en matière linguistique du gouvernement du Canada sont suffisantes. La qualité linguistique des communications du gouvernement du Canada est assurée.	Écologisation du gouvernement Voir page 62
Intendance de l'écologisation des opérations gouvernementales	La population canadienne est convaincue que le gouvernement fédéral atténue les effets environnementaux nuisibles de ses opérations.	

Services de qualité Saine Intendance Respect Intégrité Excellence Leadership	
---	--

cadres de conformité et aux mêmes examens minutieux que ceux qui sont appliqués aux achats réalisés pour le compte de clients externes.

Résultats prévus par résultat stratégique

Activité de programme	Résultat stratégique : Services de qualité	Résultats prévus	Priorité appuyée
Locaux et avoirs fédéraux	Les organismes fédéraux disposent de milieux de travail sécuritaires, sains et abordables et d'installations qui contribuent à l'exécution efficace de leurs programmes et de leurs services.	Voit page 16 Cité parlementaire Modernisation des Biens immobiliers	
Fonds renouvelable des Services immobiliers	Les organismes fédéraux disposent d'un soutien immobilier informé, souple et efficace à l'appui de l'exécution de leurs programmes.	Voit page 19 Modernisation des Biens immobiliers	
Fonds renouvelable d'allotissement des biens immobiliers	Les ressources du gouvernement du Canada sont optimisées dans le cadre de l'allotissement de ses biens excédentaires.	Voit page 20 Modernisation des Biens immobiliers	
Services d'approvisionnement	Les organisations fédérales ont accès à des biens et à des services qui répondent aux spécifications, qui sont fournis en temps opportun et qui leur permettent d'optimiser leurs ressources financières dans l'exécution de leurs programmes.	Voit page 23 Renouvellement des approvisionnements Achats de matériel militaire Assurance et contrôle de la qualité	
Fonds renouvelable des services optionnels	Les organisations fédérales et d'autres administrations ont accès à des services d'approvisionnement compétents, adaptés aux besoins et efficaces, selon le principe du recouvrement des coûts.	Voit page 26 Achats de matériel militaire approvisionnement des approvisionnements	
Fonds renouvelable de la production de défense	Ce fonds renouvelable est inactif. Il ne serait utilisé que si le gouvernement du Canada demandait des fournitures militaires d'urgence.	Voit page 27 Achats de matériel militaire	
Services d'infrastructure des technologies de l'information	Les organisations fédérales jouissent d'un accès uniforme à l'information pour la prise de décisions, ce qui leur permet d'assurer une prestation plus efficace et plus économique des programmes et des services.	Voit page 32 Services partagés de TI	
Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'information	Les organisations fédérales ont accès à des solutions de télécommunications globales qui sont innovatrices et offertes à des prix concurrentiels.	Voit page 34 Services partagés de TI	
Services du receveur général	Les organisations fédérales ont accès à des services optionnels liés aux systèmes financiers, à l'imagerie documentaire, à l'impression des effets de paiement ainsi qu'à la préparation et à la livraison du courrier.	Voit page 44 Transformation de l'administration des pensions	
Services de rémunération de la fonction publique	Les fonctionnaires et les pensionnés du gouvernement fédéral reçoivent des renseignements, et les fonctionnaires du gouvernement fédéral qui ne sont pas assujettis aux annexes I, IV et V ainsi que les pensionnés du Régime de pensions des Forces canadiennes reçoivent des paiements conformément à la loi et aux conventions collectives.	Voit page 45 Transformation de l'administration des pensions	

En 2008-2009, TPSCG mettra l'accent sur la gestion du changement et le leadership du changement afin d'aborder les facteurs démographiques, de relever l'intendance et d'améliorer la prestation des services aux clients. L'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre de gestion du changement feront partie intégrante des mesures adoptées à cette fin.

Enfin, le maintien en poste des employés est jugé prioritaire parce qu'il est essentiel à la santé et à la réussite à long terme de l'organisation. TPSCG abordera donc le maintien en poste des employés de manière plus proactive. Il poursuivra la mise en œuvre de son plan d'action sur le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin de faire progresser ses priorités en matière d'apprentissage continu, de mieux-être personnel et de reconnaissance en milieu de travail. En investissant dans nos employés, nous cherchons à faire de TPSCG un employeur de choix.

De nouveaux systèmes de gestion des finances et des activités : Au cours des deux dernières années,

TPSCG a procédé à un examen de ses processus, produits et services de gestion des finances et des activités. D'ici le 1^{er} avril 2008, TPSCG mettra en œuvre un système intégré de gestion des finances et du matériel. Le Projet de transformation des systèmes financiers, connu sous le nom de SIGMA, est une solution financière intégrée qui contribuera à l'adoption de processus normalisés et intégrés de gestion du matériel et de gestion financière à l'échelle du Ministère. La mise en application d'un nouveau système de gestion financière pour TPSCG est un élément essentiel de la stratégie visant à renouveler le cadre de gestion financière du Ministère. Elle aura pour effet d'améliorer les contrôles financiers automatisés, d'assurer une présentation plus opportune des rapports financiers à l'appui des décisions de gestion ainsi qu'un processus de gestion financière plus intégré. Il en découlera une fonction de gestion financière à la fois fiable et prévisible, axée sur la prudence et la probité, qui appuie l'orientation du Ministère en matière de surveillance financière accrue et de saine gestion des ressources publiques grâce à la prestation de services financiers améliorés, conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la responsabilité.

L'assurance et le contrôle de la qualité : En 2008-2009, TPSCG compte renforcer davantage ses

mécanismes d'assurance et de contrôle de la qualité afin d'assurer l'intégrité de ses processus et de ses programmes et de continuer à offrir des produits et des services de qualité. Voici quelques-unes des mesures qui seront adoptées : plans d'assurance de la qualité rigoureux; exigences de surveillance adaptées; processus et outils permettant d'assurer la constance et la qualité de notre travail. Par exemple, TPSCG a établi un Comité d'examen des achats ayant pour mandat de se pencher sur les marchés d'enquête ou de nature délicate pour lesquels TPSCG est à la fois client et autorité contractante. Le Comité oriente les stratégies d'achat, traite les risques et les enjeux à un stade précoce, fait le suivi des progrès et des résultats et formule des recommandations. Il constitue un aspect important de la diligence raisonnable exercée par le Ministère en veillant à ce que les achats internes soient soumis aux mêmes

nombreuses, y compris la prestation de services essentiels au Parlement, tel sera le défi majeur auquel fera face le Bureau de la traduction ces prochaines années.

Projet de la Cité parlementaire (vision et plan à long terme) : TPSGC assure la garde des édifices de la Cité parlementaire. Ces édifices, symboles des traditions démocratiques du Canada qui forment la base des activités du Parlement, doivent faire l'objet d'investissements pour préserver leur intégrité architecturale. Les travaux en ce sens sont présentés dans la vision et le plan à long terme (VPLT) du projet de la Cité parlementaire. La VPLT est le plan détaillé des travaux de rénovation et de construction qui permettront de faire face aux besoins en locaux cernés par le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement. La VPLT établit une approche exhaustive pour la remise en état des édifices du patrimoine, en offrant des locaux supplémentaires pour les fonctions parlementaires et en créant un milieu protégé mais accueillant à l'intention des parlementaires, du personnel, des visiteurs et des touristes. La stratégie de mise en œuvre est composée d'une orientation stratégique générale et de nombreux programmes quinquennaux continus. L'orientation stratégique vise la rénovation des principaux édifices de la Cité parlementaire, soit la triade formée des édifices de l'Ouest, du Centre et de l'Est, en tant que priorité absolue.

Priorités de gestion

Outre les priorités de programmes susmentionnées, TPSGC a défini les priorités de gestion suivantes, qui révèlent sa détermination à bâtir une organisation moderne, responsable et performante. Ces priorités découlent du vaste programme du gouvernement, qui vise à améliorer la gestion de la fonction publique. Elles sont orientées sur le renforcement de la capacité en ressources humaines et les pratiques de gestion de la qualité, nécessaires au succès à venir du Ministère.

Une main-d'œuvre pour l'avenir : La réussite de TPSGC dépend des connaissances, des compétences, du talent et de la motivation de ses employés. TPSGC est confronté au vieillissement de son effectif, et un bon nombre de ses employés prendront vraisemblablement leur retraite au cours des prochaines années. De plus, la mise en œuvre du programme de renouvellement au sein du Ministère nécessitera de nouvelles compétences, y compris une capacité accrue en matière de gestion stratégique ainsi que des compétences spécialisées supérieures dans l'application de la technologie de l'information. À cet égard, TPSGC joue un rôle important dans le renouvellement de la fonction publique et, surtout, dans le recrutement de nouveaux employés et le développement de nouveaux ensembles de compétences.

Dans le cadre du Plan d'action sur le renouvellement de la fonction publique, élaboré par le greffier du Conseil privé, TPSGC a intégré ses activités de planification des affaires et de planification des ressources humaines (RH) afin de faciliter la mise en œuvre du renouvellement. TPSGC a défini trois priorités en matière de ressources humaines : renouvellement de son effectif, gestion du changement et leadership du changement; maintien en poste.

Transformation de l'administration des pensions : Les systèmes d'administration des pensions de TPSCGC, qui constituent la colonne vertébrale des services de pensions de la fonction publique d'aujourd'hui, sont fondés sur des technologies désuètes et inefficaces qui datent de près de 40 ans, qui manquent de souplesse et qui sont difficiles à gérer. Pour assurer la viabilité continue de ces systèmes, la prestation invariable de services à l'ensemble des participants au régime et l'amélioration des niveaux de service offerts aux employés, aux pensionnés, TPSCGC travaillera à la modernisation de son infrastructure de systèmes et de processus liés à l'administration des pensions.

En juin 2007, le Conseil du Trésor a accordé l'approbation définitive des deux principaux projets associés à la transformation de l'administration des pensions, à savoir le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions et le Projet de centralisation de la prestation des services de pension. Dans le cadre de ces projets, au cours des quatre prochaines années et demie, on remaniera les processus opérationnels, on remplacera les systèmes de pensions en place par des logiciels commerciaux modernes et éprouvés et on centralisera la prestation des services au sein de TPSCGC.

La transformation de l'administration des pensions est axée sur le renforcement de la responsabilisation et l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des services. Cette initiative de transformation contribuera à l'atteinte de l'excellence par l'innovation grâce à l'utilisation des technologies de l'information les plus récentes et à l'adoption de processus et de pratiques inspirés des normes de l'industrie. En définitive, TPSCGC sera en mesure d'offrir, en temps opportun et de façon constante, des services plus exacts à l'ensemble des participants actifs, des pensionnés, des employés, des promoteurs et des administrateurs. Le Projet de modernisation des services et des systèmes de paye : TPSCGC a élaboré des propositions pour la modernisation de ses fonctions de paye, afin de satisfaire les besoins à long terme du gouvernement à l'égard de l'administration de la paye et des services opérationnels connexes. L'objectif de ce projet est de transformer l'administration de la paye au gouvernement grâce à une automatisation et à un libre-service accrus et en réduisant l'intervention des conseillers en rémunération des ministères.

Le Projet de modernisation des services et des systèmes de paye élargirait considérablement les services d'administration de la paye actuellement offerts par TPSCGC, ce qui se traduira par d'importantes économies sur le plan opérationnel à l'échelle du gouvernement, en particulier en ce qui a trait aux fonctions libre-service pour les employés et les gestionnaires.

Renouvellement des services de traduction : Les plans et priorités de TPSCGC en 2008-2009 tiennent compte de la pénurie croissante de ressources langagières qualifiées au Canada. Le marché a besoin de 1 000 nouveaux professionnels de la langue tous les ans, mais moins de 300 nouveaux diplômés en langues officielles sortent des universités chaque année. Les effets de cette pénurie sont décuplés par les départs à la retraite accélérés de l'effectif actuel et une concurrence accrue pour l'embauche de personnes qualifiées. Il y a aussi une grave pénurie de ressources compétentes dans les langues autochtones et dans les langues étrangères les plus en demande dans les secteurs militaires, diplomatiques et du renseignement. Accroître la capacité en vue de répondre aux demandes de service de plus en plus

recommander des améliorations aux ministères visés; examiner les plaintes des fournisseurs éventuels après l'octroi de contrats pour l'achat de biens et de services visés par l'Accord sur le commerce intérieur qui sont en deçà de 25 000 \$ pour des biens et de 100 000 \$ pour des services; étudier les plaintes sur l'administration des contrats; et veiller à ce qu'il y ait un mode alternatif de règlement des différends lorsqu'il s'agit de différends touchant des contrats. L'ombudsman de l'approvisionnement doit présenter un rapport annuel au ministre de TPSGC dans les quatre mois suivant la fin de l'exercice; le document sera soumis au Parlement par le ministre.

Services partagés de technologie de l'information (TI) : Dans l'espoir de moderniser et d'améliorer la gestion des services et des systèmes administratifs dans tout le gouvernement, TPSGC s'engage à fournir un ensemble uniforme de produits et de services d'infrastructure de la technologie de l'information afin de permettre aux ministères de respecter leurs priorités.

La mise en œuvre des services partagés de TI dans tout le gouvernement prendra plusieurs années. TPSGC procède également à de vastes consultations avec l'industrie de la TI et les associations à mesure que le gouvernement va de l'avant avec son programme. En 2008-2009, TPSGC s'efforcera à accroître la proportion des services partagés de TI et à améliorer leur qualité.

En collaboration avec la collectivité de la TI du gouvernement, TPSGC dirige l'évolution vers un réseau d'entreprise partagé, le regroupement des centres de données, la sécurité de la TI et les services de bureau entièrement gérés comme éléments clés de l'Initiative des services partagés à l'échelle du gouvernement. Une structure de gouvernance des produits solide et collaborative est maintenant en place; elle donnera une impulsion au portefeuille des services partagés de TI et verra à ce qu'il réponde aux besoins des ministères. Pour se préparer à un tel changement, TPSGC améliorera ses règles touchant la gestion des activités, des services et des relations avec la clientèle.

Modernisation des Biens immobiliers : TPSGC modernise ses activités immobilières grâce à l'élaboration d'une structure organisationnelle plus efficiente, au développement de nouveaux systèmes de gestion de l'information sur les activités, à la revitalisation de son effectif et à la création d'un modèle de gestion comportant une gamme de stratégies immobilières modernes pour la gestion de notre portefeuille immobilier varié. Une de ces stratégies a mené à la cession-bail de 7 édifices, en 2007-2008, ce qui a entraîné des avantages évidents pour le gouvernement et pour la population canadienne. L'objectif de ce programme de modernisation est d'accroître l'efficacité de nos opérations, d'améliorer le service que nous offrons aux clients et d'optimiser l'argent des contribuables.

Le succès de ce programme repose en grande partie sur la consultation. En effet, nous allons collaborer étroitement avec les clients pour formuler une stratégie de gestion des services, partager notre expertise et préciser nos responsabilités et nos rôles respectifs dans l'élaboration de solutions opportunes en réponse à leurs besoins en locaux. Un autre élément revêt une importance particulière : le Projet de transformation des activités et des systèmes, qui facilitera l'accès à des renseignements de meilleure qualité sur les activités et améliorera la prise de décisions dans tous les secteurs de nos opérations.

gouvernementales. En ce qui concerne les déplacements, TPSCGC élaborera une directive qui obligera les ministères et organismes fédéraux à évaluer leurs parcs de véhicules afin de déterminer si leur taille et leur composition sont adéquates à la lumière de leurs besoins opérationnels. En ce qui concerne les terrains, TPSCGC élaborera une directive pour réduire ou éliminer l'utilisation de pesticides sur les terrains fédéraux à des fins esthétiques. De plus, nous poursuivrons l'assainissement de terrains, dont les étangs bitumineux et les fours à coke de Sydney.

Renouvellement des approvisionnements : TPSCGC est en train de renouveler sa vision à long terme au sujet des achats du gouvernement en se fondant sur les leçons apprises depuis le début de la transformation des approvisionnements, en 2005, et en prenant en compte les meilleures pratiques internationales. Un de ses principaux objectifs consiste à se concentrer sur les secteurs où le Ministère peut ajouter une valeur optimale, pour les ministères clients et l'ensemble du gouvernement, tout en faisant preuve de transparence et en assumant des responsabilités claires. Le fondement de notre modèle opérationnel demeure une approche pangouvernementale, par rapport aux achats, qui se traduit par un regroupement des besoins en approvisionnement des ministères.

L'Initiative des services de voyage partagés (ISVP) fournit au gouvernement des services de gestion des voyages ministériels. En ayant recours à l'ISVP, TPSCGC sera plus à même de réduire les frais de voyage du gouvernement et il aidera les ministères à mieux gérer leurs propres budgets de voyage. De plus, TPSCGC a récemment mis en application le catalogue électronique du Marché en direct du gouvernement du Canada (MDGC) et il le mettra à jour afin qu'il puisse répondre aux nouveaux besoins. TPSCGC a toujours à cœur d'aider les petites et moyennes entreprises (PME) à obtenir des contrats du gouvernement en travaillant à réduire les obstacles et en simplifiant les exigences. Cette aide s'exprime notamment par une campagne de sensibilisation, des séances de formation et des exposés présentés aux fournisseurs et aux associations industrielles. Une priorité particulière consistera à faire concorder les capacités d'approvisionnement dans certaines parties du pays avec les besoins correspondants des ministères.

En 2008-2009, TPSCGC mobilisera davantage les fournisseurs et les associations de fournisseurs pour qu'ils déterminent les meilleures pratiques d'approvisionnement dans le cadre d'une stratégie visant à encourager la participation des fournisseurs. Cerner les possibilités précises et les collectives de fournisseurs par des analyses de l'industrie et de l'approvisionnement et par des consultations permanentes avec l'industrie constituera un défi de premier plan. De plus, nous procéderons à une mise à jour exhaustive du Guide des approvisionnements afin que les politiques et les procédures sur les approvisionnements répondent aux besoins du gouvernement.

Ombudsman de l'approvisionnement : L'ombudsman de l'approvisionnement, un poste créé en vertu de la Loi fédérale sur la responsabilité, entreprendra la première année de son mandat en 2008-2009. Il doit exercer, de façon impartiale et indépendante, son mandat législatif qui consiste à revoir les méthodes d'approvisionnement dans l'ensemble du gouvernement pour assurer l'équité et la transparence;

Sécurité (Programme de sécurité industrielle) : Le Programme de sécurité industrielle (PSI) de TPSGC assure la sauvegarde de l'information et des biens classifiés ou protégés du Canada, de l'OTAN et des gouvernements étrangers qui sont confiés à des organismes du secteur privé participant à des contrats ou à des programmes. Le PSI assure également la protection des marchandises contrôlées contre la possession, l'examen ou le transfert non autorisés pendant qu'elles sont sous la garde d'entreprises privées au Canada.

Depuis les événements du 11 septembre 2001 particulièrement, des pressions externes de plus en plus grandes s'exercent sur le Programme de sécurité industrielle afin que se ressente la vigilance en la matière. Signalons l'accroissement considérable de la sécurité dans le cadre des marchés publics du Canada, militaires et non militaires, et la croissance du nombre de projets de coopération internationale et de leur envergure. Pour répondre à ces pressions, TPSGC renforcera le PSI en 2008-2009 en augmentant le nombre d'employés qui fournissent des services de sécurité industrielle. De plus, il mettra en œuvre un programme d'assurance de la qualité de toutes les activités relatives à la sécurité (sécurité du personnel, inscription et inspection des entreprises, modalités des contrats) à des fins de surveillance active des documents et des processus. TPSGC entreprendra en outre un projet de système de sécurité pour les contrats afin que les exigences en matière de sécurité soient indiquées plus clairement dans tous les contrats qu'il attribue. Finalement, TPSGC entend participer davantage aux forums internationaux et aux discussions bilatérales afin que les entreprises canadiennes aient plus de possibilités d'entrer en concurrence pour obtenir des contrats classifiés ou de nature délicate attribués par des gouvernements étrangers et qu'elles aient accès à des technologies et à des biens étrangers classifiés ou de nature délicate. Ces perspectives représentent des revenus éventuels considérables pour les entreprises canadiennes et contribueront au bien-être économique des Canadiens et des Canadiennes.

Écologisation des opérations gouvernementales : En 2008-2009, TPSGC poursuivra sa collaboration étroite avec d'autres ministères en vue d'améliorer la capacité du gouvernement fédéral d'écologiser ses opérations. TPSGC dirigera l'élaboration des buts, des politiques, des projets et des mesures du rendement pangouvernementaux en matière d'écologisation des opérations gouvernementales.

Nous mettrons l'accent sur l'atteinte de résultats tangibles dans quatre domaines d'intérêt, à savoir les immeubles, les approvisionnements, les déplacements et les terrains. En ce qui concerne les immeubles, TPSGC poursuivra l'élaboration d'une politique sur les immeubles durables et de lignes directrices connexes qui seront appliquées dans les immeubles à bureaux du gouvernement fédéral. En ce qui concerne les approvisionnements, TPSGC visera la mise en œuvre d'une directive sur l'approvisionnement qui limitera les achats de produits chimiques dangereux par le gouvernement fédéral. En outre, nous continuerons à offrir orientation et outils aux ministères et organismes fédéraux pour la mise en œuvre de la *Politique d'achats écologiques* et l'établissement d'objectifs adaptés à leurs mandats et à leurs habitudes d'achat. TPSGC favorisera les achats écologiques en mettant l'accent sur la gestion des marchandises, comme les véhicules (p. ex. carburant de remplacement et dispositif hybride), les fournitures de bureaux (p. ex. papier renfermant 30 % de contenu recyclé), les imprimantes, l'équipement de TI, les photocopieurs et d'autres produits clés en appui aux objectifs d'écologisation des opérations

TPSGC a en outre entrepris depuis 2005 un important programme de renouvellement de ses activités, plus particulièrement dans trois de ses principaux secteurs d'activité qui touchent les biens immobiliers, les approvisionnements et la technologie de l'information. Le Ministère vise ainsi à trouver des façons novatrices de fournir des services plus judicieusement, plus rapidement et à moindre coût, tout en démontrant une responsabilité accrue et en obtenant de meilleurs résultats. Comme dans toute activité de renouvellement opérationnel de grande envergure, TPSGC doit relever d'importants défis lorsqu'il poursuit ses activités courantes et met en œuvre en parallèle des approches et des processus modernisés.

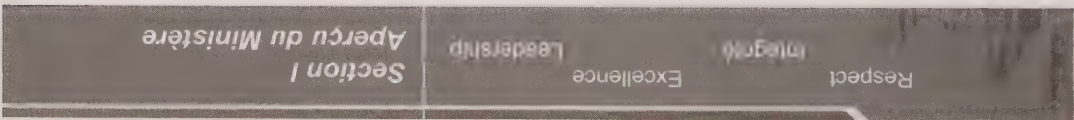
Plans et priorités du Ministère

Les priorités stratégiques de TPSGC pour la période visée par le présent rapport soutiennent celles que le gouvernement a énoncées dans le discours du Trône d'octobre 2007, et elles sont fortement influencées par les autres facteurs susmentionnés. En plus de la priorité que nous accordons au respect de tous nos engagements envers les services de qualité et la saine intendance, nos priorités en matière de changement stratégique (nouvelles ou déjà exprimées) sont énoncées ci-dessous sous les rubriques Priorités de programmes et Priorités de gestion.

Priorités de programmes

Achat de matériel militaire : Afin d'aider le gouvernement à respecter l'engagement qu'il a pris de contribuer à rebâtir les Forces canadiennes et à renforcer la souveraineté du Canada, des sommes importantes sont investies dans l'équipement militaire et dans les services de soutien connexes. Pour ce qui est de l'achat de matériel militaire, le ministère de la Défense nationale (MDN) a la responsabilité de définir les besoins opérationnels et d'élaborer des spécifications fonctionnelles et techniques, tandis que TPSGC a la responsabilité de conclure des marchés. En 2007, les Forces canadiennes ont accepté la livraison de deux C-17 Globemaster III, et deux autres aéronefs sont attendus d'ici la fin d'avril 2008. Un prêt négocié avec le gouvernement allemand a permis la mise en service en Afghanistan de 20 nouveaux chars de combat principaux et de deux véhicules blindés spéciaux. Plus récemment, on a annoncé la signature d'un contrat pour l'achat de 17 aéronefs Hercules C-130J d'une valeur de 1,4 milliard de dollars US, dont la première livraison est prévue pour l'hiver 2010. Nous poursuivrons notre étroite collaboration avec le MDN afin d'assurer l'attribution des contrats et la fourniture de l'équipement et des services en temps opportun. Nous pourrions ainsi répondre aux besoins de nos soldats qui se battent sur le terrain tout en optimisant l'argent des contribuables canadiens.

Comme c'est le cas pour toutes les activités d'achat, l'achat d'équipement militaire pour les forces armées canadiennes demeure juste, ouvert et transparent, conformément à l'engagement que le gouvernement a pris dans le cadre de la *Loi fédérale sur la responsabilité*. Nous appliquons des exigences rigoureuses à chaque processus d'achat afin d'en garantir l'ouverture et la transparence, tout en répondant aux besoins opérationnels urgents des forces armées canadiennes. Les fournisseurs éventuels devront démontrer leur capacité de respecter les critères de rendement élevés et obligatoires.



Les crédits votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses de TPSCG sont surlignés dans le tableau suivant.

Credits votés et législatifs de TPSCG

(Inscrits dans le Budget principal des dépenses)

Credit ou élément législatif	Description du crédit ou de l'élément législatif	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2007-2008
1	Dépenses de fonctionnement (en millions de dollars)	1 975,9	2 119,1
5	Dépenses en capital	290,9	340,2
(L)	Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux	0,1	0,1
(L)	- Traitement et allocation pour automobile	79,7	82,3
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	(5,5)	(8,0)
(L)	Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers		
(L)	Fonds renouvelable des services optionnels		
(L)	Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada		
(L)	Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	2,0	
(L)	Paiements en remplacement d'impôts fonciers versés aux municipalités et à d'autres autorités taxatrices		
(L)	Fonds renouvelable des Services immobiliers		
(L)	Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique		
(L)	Fonds renouvelable de la production de défense		
TOTAL - MINISTÈRE		2 343,1	2 533,7

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Environnement opérationnel

L'environnement opérationnel actuel, à TPSCG, est fortement influencé par ce qui se passe à l'échelle nationale et internationale, et par les tendances au sein du gouvernement. Certains de ces facteurs ressortent dans le discours du Trône d'octobre 2007, dans lequel figurent les priorités suivantes : respecter les engagements internationaux du Canada en Afghanistan et ailleurs, accroître la sécurité nationale et protéger l'environnement. Au sein du gouvernement, certaines tendances influent sur les plans et les priorités de TPSCG : la préférence croissante pour des modèles de service pangouvernementaux, la nécessité d'assurer l'optimisation de l'argent des contribuables canadiens et la nécessité de faire preuve de transparence et de rendre des comptes dans tout ce que nous faisons.

À titre de principal fournisseur de services communs et centraux du gouvernement, TPSCG est aussi influencé, jusqu'à un certain point, par la plupart des facteurs à l'intérieur ou à l'extérieur du gouvernement qui ont une incidence sur nos ministères et organismes clients. Lorsque les programmes gouvernementaux changent, que de nouvelles approches de prestation de services publics sont adoptées ou que de nouveaux services deviennent nécessaires, TPSCG doit le prévoir et agir en conséquence.

Services de qualité	Respect	Intégrité	Excellence	Leadership
---------------------	---------	-----------	------------	------------

Renseignements sommaires

Le tableau suivant, *Dépenses prévues de TPSCG par résultat stratégique*, fournit des renseignements financiers selon les résultats stratégiques et les activités de programme qui y sont liées.

Dépenses prévues de TPSCG par résultat stratégique

PROGRAMME DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX (Remarque 1)				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011	
Services de qualité				
Locaux et avoirs fédéraux	1 662,3	1 863,0	1 810,5	1 505,0
Fonds renouvelable des Services immobiliers	-	-	-	-
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	(8,0)	(5,5)	(5,2)	(4,9)
Services d'approvisionnement	156,8	146,3	146,2	146,3
Fonds renouvelable des services optionnels	-	-	-	-
Fonds renouvelable de la production de défense	-	-	-	-
Services d'infrastructure des technologies de l'information	213,8	133,9	127,3	126,9
Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications	-	-	-	-
et d'information	-	-	-	-
Services du receveur général	8,0	8,3	8,3	8,3
Services de rémunération de la fonction publique	2,2	1,4	1,3	1,3
Services d'information (Remarque 2)	33,6	31,3	23,4	23,2
Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	-	-	-	-
Services linguistiques	57,8	55,3	55,3	55,3
Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	6,2	2,0	-	-
Services d'écologisation des opérations gouvernementales	10,6	57,0	38,7	38,8
Total : Services de qualité				
	2 143,3	2 293,0	2 205,8	1 900,2
Saine intendance				
Intendance des biens immobiliers	45,0	39,9	39,8	39,8
Intendance de l'approvisionnement	66,9	46,3	32,2	32,2
Intendance de l'infrastructure des technologies de l'information	18,5	18,7	18,7	18,7
Intendance du receveur général	132,0	131,7	134,5	134,3
Intendance de la paye de la fonction publique	37,4	31,4	28,2	28,4
Intendance des pensions de la fonction publique	23,6	24,0	23,5	22,5
Intendance de l'information	17,0	18,3	18,3	18,3
Intégration des affaires - Gestion du rendement (Remarque 3)	4,4	5,3	5,3	5,3
Intendance linguistique	2,5	2,4	2,4	2,4
Intendance de l'écologisation des opérations gouvernementales	2,9	1,1	1,1	1,2
	350,2	319,1	304,0	303,1
Total : Saine intendance				
	2 493,5	2 612,1	2 509,8	2 203,3
Total - Dépenses prévues nettes (net)				
	12 581	12 391	12 327	12 338
Équivalents temps plein (ETP)				
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Remarque 1 : Les recettes et les dépenses intraminiérielles de 262,5 millions de dollars pour 2007-2008, de 300,6 millions de dollars pour 2008-2009, de 306,6 millions de dollars pour 2009-2010 et de 306,9 millions de dollars pour 2010-2011 sont incluses pour un effet net nul.				
Remarque 2 : Les dépenses des Services d'information pour 2007-2008 incluent les dépenses de l'activité de programme des Services d'intégration des affaires, qui a été retirée.				
Remarque 3 : Les chiffres pour l'intégration des affaires - Gestion du rendement reflètent des recouvrements internes qui ne peuvent être imputés à d'autres activités de programme.				

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

pour 2008-2009, de 306,6 millions de dollars pour 2009-2010 et de 306,9 millions de dollars pour 2010-2011 sont incluses pour un effet net nul.
 Remarque 2 : Les dépenses des Services d'information pour 2007-2008 incluent les dépenses de l'activité de programme des Services d'intégration des affaires, qui a été retirée.
 Remarque 3 : Les chiffres pour l'intégration des affaires - Gestion du rendement reflètent des recouvrements internes qui ne peuvent être imputés à d'autres activités de programme.

SECTION I – APERÇU DU MINISTÈRE

Respect	Intégrité	Excellence	Leadership
Section I Aperçu du Ministère			

Raison d'être

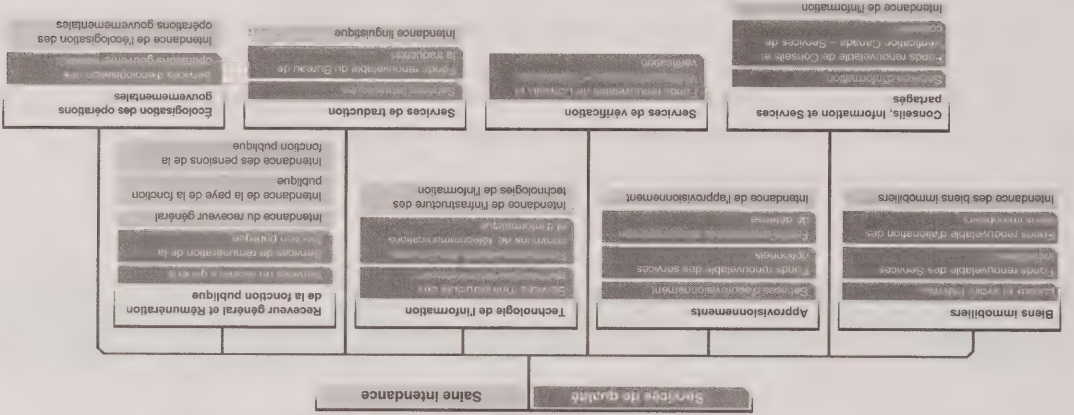
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) est le gestionnaire de locaux à bureaux et le fournisseur de services immobiliers du gouvernement, dont il est en outre l'acheteur central, le banquier, le comptable et le fournisseur de services communs de technologie de l'information. TPSGC offre aussi des services dans les domaines de la paye et des pensions, de la vérification, des communications, des conseils, de la traduction et des services linguistiques ainsi que de la sécurité industrielle, et il coordonne l'écologisation des opérations gouvernementales. En offrant ses services de façon efficace et exemplaire, il s'efforce de faire du gouvernement moderne une réalité.

Notre raison d'être, c'est d'offrir la meilleure valeur possible au gouvernement et à la population canadienne en fournissant des services communs, centraux et partagés. Grâce aux services qu'il assure, TPSGC permet aux autres ministères et organismes d'offrir leurs programmes et leurs services à la population canadienne. Guidés par les valeurs du *respect*, de l'*intégrité*, de l'*excellence* et du *leadership*, les employés de TPSGC s'engagent ardemment à obtenir les meilleurs résultats possibles pour les Canadiens et les Canadiennes.

Renseignements sur le Ministère

TPSGC offre ses services et ses programmes par l'entremise de ses 26 activités de programme et de deux résultats stratégiques, comme suit :

Résultats stratégiques, activités de programme et organisation des services*



* Pour voir les changements apportés à l'architecture des activités de programme (AAP) depuis 2007-2008, consulter le Tableau de concordance de l'AAP, à la section II. Les activités de programme d'intégration des affaires – Gestion du rendement et Services internes ainsi que l'organigramme détaillé se trouvent à la section IV.

DECLARATION DE LA DIRECTION

Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009* de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du Ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor.



François Guimont
 Sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux

un important projet de rénovation et de restauration visant à préserver et à rehausser la beauté et la sécurité de ces trésors nationaux.

Comme il a été souligné dans le discours du Trône d'octobre 2007, la sécurité demeure une priorité pour notre gouvernement. Nous continuerons donc à renforcer le Programme de sécurité industrielle du Canada. En outre, TPSCG jouera un rôle de premier plan dans l'écologisation des opérations du gouvernement et contribuera ainsi à offrir un environnement plus sain à la population canadienne. À titre d'exemple, il respectera des normes environnementales rigoureuses dans ses immeubles et il nettoiera des sites contaminés.

Je suis fier des progrès que mon ministère a réalisés dans de nombreux domaines et j'appuie son objectif de devenir la meilleure organisation de services de sa catégorie. Je peux vous assurer que nous continuerons à témoigner notre respect envers les Canadiens et les Canadiennes en faisant preuve de transparence et de responsabilité dans toutes nos opérations.

L'honorable Michael M. Fortier

MESSAGE DU MINISTRE

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Ce rapport expose les priorités supérieures de notre ministère pour l'année à venir.

Au cours de la dernière année, nous avons accompli d'importants progrès dans l'adoption d'une démarche d'approvisionnement plus stratégique et la simplification de la façon dont nous achetons des biens et des services au nom du gouvernement du Canada, tout particulièrement dans le domaine des achats de matériel militaire. Dans la prochaine année, nous continuerons de nous assurer que les achats de matériel militaire produisent le maximum de retombées économiques de haute qualité pour la population canadienne et que les entreprises canadiennes sont bien placées pour contribuer à la réalisation de cette grande priorité du gouvernement. Par ailleurs, mon ministère continuera de collaborer avec ses partenaires gouvernementaux pour veiller à ce que toutes les entreprises, particulièrement les petites et moyennes entreprises et celles qui sont situées en région, aient un accès juste et ouvert aux marchés publics, de manière à générer des retombées industrielles et régionales au profit des entreprises canadiennes.

Dans le cadre de notre engagement de rétablir la responsabilité et d'assurer l'ouverture et la transparence au moyen de la Loi fédérale sur la responsabilité et du Plan d'action connexe, nous avons réalisé d'importants progrès vers l'établissement du Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement, qui commencera ses activités au début du prochain exercice. De plus, nous avons commandé la préparation d'un rapport sur les pratiques en matière de recherche sur l'opinion publique par un conseiller indépendant, rapport auquel nous avons ensuite répondu. Dans la réponse, nous nous engageons à réduire les dépenses liées à la recherche sur l'opinion publique à l'échelle du gouvernement et à assurer une utilisation optimale de l'argent des contribuables dans la conduite de telles activités de recherche.

Nous continuerons de faire fond sur notre initiative de renouvellement des biens immobiliers. En 2007-2008, TPSGC a terminé la cession-bail de sept immeubles, qui a procuré d'énormes avantages aux contribuables et qui nous permet de continuer à nous concentrer sur les priorités que valorisent les Canadiens et les Canadiennes : fournir des services et des programmes de haute qualité dont ils ont besoin et qu'ils méritent. TPSGC continuera de mettre en œuvre une gamme de stratégies qui lui permettront de gérer son portefeuille de biens immobiliers de façon plus efficace et d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix pour les contribuables. Nous continuerons de collaborer étroitement avec nos partenaires parlementaires à l'avancement du projet La vision et le plan à long terme pour les édifices du Parlement,



Section IV – Autres sujets d'intérêt	75
Activité de programme – Services internes	81
Activité de programme – Intégration des affaires – Gestion du rendement	82
Lois régissant TPSCG	84
Organigramme	85
Personnes-ressources	85
Sites Internet connexes	85

TABLE DES MATIÈRES

!!!	Message du ministre.....
v	Déclaration de la direction.....

Section I – Aperçu du Ministère

1	Raison d'être.....
1	Renseignements sur le Ministère.....
1	Renseignements sommaires.....
2	Environnement opérationnel.....
3	Plans et priorités du Ministère.....
4	Résultats prévus par résultat stratégique.....
11	

Section II – Analyse détaillée des activités de programme

14	Introduction.....
16	Biens immobiliers.....
23	Approvisionnements.....
31	Technologie de l'information.....
37	Receveur général et Rémunération de la fonction publique.....
47	Conseils, information et Services partagés.....
54	Bureau de la traduction.....
59	Services de vérification Canada.....
61	Ecologisation des opérations gouvernementales.....

Section III – Renseignements supplémentaires

67	Tableau 1 – Liens du Ministère avec les résultats du gouvernement du Canada.....
68	Tableau 2 – Stratégie de développement durable (SDD).....
70	Rapports électroniques.....
	Tableau 3 – Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
	Tableau 4 – Évaluations
	Tableau 5 – Fondations (subventions conditionnelles)
	Tableau 6 – Achats écologiques
	Tableau 7 – Initiatives horizontales
	Tableau 8 – Vérifications internes
	Tableau 9 – Prêts, dotations en capital et avances (dépendances non budgétaires)
	Tableau 10 – Progrès à l'égard du plan de réglementation du Ministère
	Tableau 11 – Fonds renouvelables
	Tableau 12 – Services reçus à titre gracieux
	Tableau 13 – Sources des revenus disponibles et non disponibles
	Tableau 14 – Rapport d'étape sur les grands projets de l'État
	Tableau 15 – Sommaire des dépenses en capital par activité de programme
	Tableau 16 – Frais d'utilisation
71	Tableau 17 – Dépenses prévues détaillées du Ministère.....



L'honorable Michael M. Fortier
Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux
Receveur général du Canada

BUDGET DES DÉPENSES 2008-2009

RAPPORT SUR LES
PLANS ET LES
PRIORITÉS

TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la Loi sur la gestion des finances publiques. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>



Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Budget des dépenses
2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



3 1761 11549733 1